

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений на 2013-2016 годы между работодателем “Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение “Ревякинская гимназия” Ясногорского района Тульской области (МБОУ “Ревякинская гимназия”) и работниками в лице представителя первичной организации Профсоюза народного образования и науки РФ.

От работодателя:  
Директор  
МБОУ “Ревякинская гимназия”  
\_\_\_\_\_/З.С.Козлова/  
«16» октября 2013 г.

М.П.

От работников:  
Председатель ПК  
МБОУ “Ревякинская гимназия”  
\_\_\_\_\_/С.С.Федчун/  
«15» октября 2013 г.

М.П.

## I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении “Ревякинская гимназия” Ясногорского района Тульской области (далее МБОУ “Ревякинская гимназия”).
- 1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - гимназия) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- все работники учреждения, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации;
  - работодатель в лице его представителя – директора гимназии.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и работодателя.  
Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ст. 31 ТК РФ).
- 1.5. К полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования относятся (ст. 8 п. 1 подпункты 1, 2, 3 ФЗ «Об образовании в РФ»):
- 1.5.1. разработка и реализация региональных программ развития образования с учётом региональных социально-экономических, экологических, демографических, этнокультурных и других особенностей субъектов Российской Федерации;
- 1.5.2. создание, реорганизация, ликвидация образовательных организаций субъектов Российской Федерации, осуществление функций и полномочий учредителей образовательных организаций субъектов Российской Федерации;
- 1.5.3. обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенций местным бюджетам, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения и т.д., в соответствии с нормативами, определяемыми органами государственной власти субъектов Российской Федерации.
- 1.6. Система образования включает в себя (ст. 10 п. 1 ФЗ «Об образовании в РФ»):
- 1.6.1. федеральные государственные образовательные стандарты и федеральные государственные требования, образовательные стандарты, образовательные программы различного вида, уровня и (или) направленности;
- 1.6.2. организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;
- 1.6.3. федеральные государственные органы и органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;
- 1.6.4. организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования.
- 1.7. Образовательные организации подразделяются на типы в соответствии с образовательными программами, реализация которых является основной целью их деятельности (ст. 23 п. 1 ФЗ «Об образовании в РФ»).

- 1.8.В Российской Федерации устанавливаются следующие типы образовательных организаций, реализующих основные образовательные программы (ст.23 п.2 подпункт 2 ФЗ «Об образовании в РФ»):
- 1.8.1. общеобразовательная организация – образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели её деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования.
- 1.9.В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни общего образования (ст.10 п.4 ФЗ «Об образовании в РФ»):
- начальное общее образование;
  - основное общее образование;
  - среднее общее образование.
- 1.10.Управление образовательной организацией осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации с учётом особенностей, установленных Федеральным законом (ст.26 п.1 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 1.11.Единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации, который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации (ст.26 п.3 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 1.12.В образовательной организации формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание (конференция) работников образовательной организации, педагогический совет, а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом образовательной организации (ст.26 п.4 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 1.13.Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем гимназии.
- 1.14.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения трудовой договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. Образовательная организация реорганизуется или ликвидируется в порядке, установленном гражданским законодательством, с учётом особенностей, предусмотренных законодательством об образовании (ст.22 п.10 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 1.15.Принятие федеральным органом исполнительной власти, органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органом местного самоуправления решения о реорганизации или ликвидации государственной и (или) муниципальной образовательной организации допускается на основании положительного заключения комиссии по оценке последствий такого решения (ст.22 п.11 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 1.16.Порядок проведения оценки последствий принятия решения о реорганизации или ликвидации образовательной организации, находящейся в ведении субъекта Российской Федерации, муниципальной образовательной организации, включая критерии этой оценки (по типам данных образовательных организаций), порядок создания комиссии по оценке последствий такого решения и подготовки ею заключений устанавливаются уполномоченным органом государственной власти субъекта Российской Федерации (ст.22 п.14 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 1.17.При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.18.При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.19.В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.20.В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

- 1.21. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников гимназии.
- 1.22. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в ходе переговоров и консультаций. Если в ходе переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий, урегулирование которых производится в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.23. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.24. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
  - Соглашение по охране труда;
  - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
  - Положение об оплате и нормировании труда сотрудников;
  - Положение о доплатах и надбавках компенсационного и стимулирующего характера сотрудникам;
  - Положение о моральном и материальном стимулировании сотрудников;
  - Форма расчётного листка;
  - План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
  - другие локальные нормативные акты.
- 1.25. Стороны определяют следующие формы управления гимназией непосредственно работниками и через профком:
- согласование с профкомом;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе гимназии, внесении предложений по её совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор.**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом гимназии и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора при назначении на должность (ст.19 ТК РФ).  
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются типовые условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.  
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учётом мнения профкома. Верхний предел нагрузки не ограничивается.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем с учётом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, до ухода в очередной отпуск.

2.6. При установлении учителям, для которых гимназия является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебном полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в гимназии, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых гимназия является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре при приказе руководителя, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подп. «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в гимназии работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, при отсутствии такой работы - вакантную нижеоплачиваемую работу. В случае отказа педагогического работника от работы с меньшим объёмом учебной нагрузки на новый учебный год расторжение трудового договора с ним осуществляется работодателем по п.2 ст.181 ТК РФ.

- 2.12. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при приёме на работу работника (до подписания трудового договора) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом гимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в гимназии.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными Законами (ст.77 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

- 3.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории (ст.49 п.1 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 3.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется 1 раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность (ст.49 п.2 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 3.3. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными органами исполнительной власти, в ведении которых эти организации находятся, в отношении педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации (ст.49 п.3 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 3.4. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст.49 п.4 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 3.5. *Стороны пришли к соглашению в том, что:*
- 3.5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд гимназии.
- 3.5.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития гимназии.

### 3.6. Работодатель обязуется:

- 3.6.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.
- 3.6.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.
- 3.6.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренным для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- 3.6.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 176 ТК РФ.  
Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.
- 3.6.5. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.
- 3.6.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

### 4.1. Работодатель обязуется:

- 4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).  
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.  
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.  
Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.
- 4.1.2. Увольнение работников – членов профсоюза по инициативе работодателя по п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производить по согласованию с профкомом.
- 4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из гимназии инвалидов.

### 4.2. Стороны договорились, что:

- 4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст.261 ТК РФ), лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в гимназии свыше 10 лет, награждённые государственной наградой в связи с педагогической деятельностью, неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (ст.178, ст.180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

4.2.3. Работникам, высвобождённым из гимназии в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении.

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в гимназии, в том числе и на определённых срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, уволенных из гимназии в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

*Стороны пришли к соглашению о том, что:*

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учётом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.47 п.7 ФЗ «Об образовании в РФ»).

5.2. Рабочее время иных работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка гимназии (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

5.3. Для руководящих работников, из числа административно-хозяйственного учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала гимназии устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников гимназии устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за должностной оклад, объёмов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Устава.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учётом количества часов

по учебному плану, специальности и квалификации работника (ст.47 п.6 ФЗ «Об образовании в РФ»).

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом гимназии (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников гимназии к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.11. Привлечение работников гимназии к выполнению работы, не предусмотренной Уставом гимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников гимназии.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана гимназии и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 – 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.15. *Работодатель обязуется:*

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей

военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.16. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.

5.17. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по гимназии, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.19. Дежурство педагогических работников по гимназии должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6.1. Для работников муниципальных общеобразовательных учреждений с 01.09.2008 года введена новая система оплаты труда согласно Постановления Главы администрации муниципального образования Ясногорский район от 20.06.2008 г. №1048:

- для руководителей, специалистов, служащих, на основе должностных окладов;
- для рабочих на основе окладов, определённых путём умножения базовой единицы на тарифные коэффициенты;

Выплачивать надбавку к должностному окладу библиотекарям – 50%.

6.2. Установленная с 1 сентября 2008 г. базовая единица 2300 руб. (две тысячи триста рублей) для определения базовых окладов изменяется одновременно с повышением тарифной ставки (оклада) 1 разряда ЕТС по оплате труда работников учреждений Тульской области.

6.3. Заработная плата работников, устанавливаемая с 01.09.2008 г. не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до 31.08.2008 г. при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнение ими работ по той же квалификации.

6.4. Установить фонд доплат и надбавок в размере 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. Заработную плату выплачивать работникам в месте выполнения им работы, либо перечислять на указанный работником счёт в банке.

6.7. Производить выплату компенсационных доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми условиями труда и др.).

6.8. Финансовое обеспечение оказания государственных и муниципальных услуг в сфере образования в Российской Федерации осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учётом особенностей, установленных Федеральным законом (ст.99 п.1 ФЗ «Об образовании в РФ»).

6.9. Нормативы, определяемые органами государственной власти субъектов Российской Федерации в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 8 Федерального закона, нормативные затраты на оказание государственной или муниципальной услуги в сфере образования

определяются по каждому уровню образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ с учётом форм обучения, федеральных государственных требований (при их наличии), типа образовательной организации, сетевой формы реализации образовательных программ, образовательных технологий, специальных условий получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обеспечения дополнительного профессионального образования педагогическим работникам, обеспечения безопасных условий обучения и воспитания, охраны здоровья обучающихся, а также с учётом иных предусмотренных Федеральным законом особенностей организации и осуществления образовательной деятельности (для различных категория обучающихся), за исключением образовательной деятельности, осуществляемой в соответствии с образовательными стандартами, в расчёте на одного обучающегося (ст.99 п.2 ФЗ «Об образовании в РФ»).

6.10. Нормативные затраты на оказание государственных или муниципальных услуг в сфере образования включают в себя затраты на оплату труда педагогических работников с учётом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления. Расходы на оплату труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, включаемые органами государственной власти субъектов Российской Федерации в нормативы, определяемые в соответствии с п.1 ч.1 ст.8 Федерального закона, не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации, на территории которого расположены такие общеобразовательные организации (ст.99 п.3 ФЗ «Об образовании в РФ»).

6.11. *Работодатель обязан:*

6.11.1. возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст.234 ТК РФ), в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы;

6.11.2. конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику – не ниже 1/300 действующей в это время и увеличенной на один каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно;

6.11.3. сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере;

6.11.4. сохранять за работниками заработную плату в полном объёме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель гимназии.

6.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчёте.

6.14. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы.

6.15. Производить оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку, для повышения квалификации работников.

6.16. Установить 10% надбавку к должностному окладу (тарифной ставки) работникам образования, награждённым знаками “Отличник народного просвещения”, “Почётный

работник общего образования РФ”, 600 рублей надбавку педработникам, имеющим звание “Заслуженный учитель РФ”.

6.17. Осуществлять премирование участников конкурсов “Учитель года”, “Лидер в образовании”.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

На организации, осуществляющие обучение, на обучающихся, на педагогических работников, занятых в организациях, осуществляющих обучение, распространяются права, социальные гарантии, обязанности и ответственность образовательных организаций, обучающихся и педагогических работников таких образовательных организаций (ст.21 п.2 ФЗ «Об образовании в РФ»).

7.1. В Российской Федерации признаётся особый статус педагогических работников в обществе, и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда (ст.47 п.2 ФЗ «Об образовании в РФ»).

7.2.Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст.46 п.1 ФЗ «Об образовании в РФ»).

7.3.Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации (ст.46 п.2 ФЗ «Об образовании в РФ»).

7.4.Руководитель образовательной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом образовательной организации (ст.51 п.1 ФЗ «Об образовании в РФ»):

7.4.1. избирается общим собранием, конференцией работников (общим собранием, конференцией работников и обучающихся) образовательной организации с последующим утверждением учредителем образовательной организации;

7.4.2. назначается учредителем образовательной организации;

7.4.3.назначается Президентом Российской Федерации в случаях, установленных федеральными законами.

7.5.Кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам (ст.51 п.1 ФЗ «Об образовании в РФ»).

7.6.Запрещается занятие должности руководителя образовательной организации лицам, которые не допускаются к педагогической деятельности по основаниям, установленным трудовым законодательством (ст.51 п.3 ФЗ «Об образовании в РФ»).

7.7.Кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и её руководитель проходят обязательную аттестацию (ст.51 п.4 ФЗ «Об образовании в РФ»).

7.8.Должностные обязанности руководителя государственной или муниципальной образовательной организации не могут исполняться по совместительству (ст.51 п.5 ФЗ «Об образовании в РФ»).

7.9.Права и обязанности руководителя образовательной организации, его компетенция в области управления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом образовательной организации (ст.51 п.6 ФЗ «Об образовании в РФ»).

- 7.10.Руководителям образовательной организации предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 ст.47 ФЗ (право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации; право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации) и частью 8 ст.47 ФЗ (право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений при проживании в сельских населённых пунктах и рабочих посёлках) (ст.51 п.7 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 7.11. Руководитель образовательной организации несёт ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации (ст.51 п.8 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 7.12.Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами (ст.47 п.3 ФЗ «Об образовании в РФ»):
- 7.12.1.свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
  - 7.12.2.свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
  - 7.12.3.право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
  - 7.12.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
  - 7.12.5.право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
  - 7.12.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
  - 7.12.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
  - 7.12.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
  - 7.12.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом организации;
  - 7.12.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
  - 7.12.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
  - 7.12.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - 7.12.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

- 7.13. Академические права и свободы, указанные в части (ст.47 п.3 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых в локальных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность (ст.47 п.4 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 7.14. Педагогические работники имеют *следующие трудовые права и социальные гарантии* (ст.47 п.5 ФЗ «Об образовании в РФ»):
- 7.14.1. право на сокращённую продолжительность рабочего времени;
  - 7.14.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
  - 7.14.3. право на ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
  - 7.14.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
  - 7.14.5. право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
  - 7.14.6. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.
- 7.15. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населённых пунктах; рабочих посёлках (посёлках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопление и освещение. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счёт бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации (ст.47 п.8 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 7.16. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение единого государственного экзамена (ст.47 п.9 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 7.17. Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки (ст.47 п.10 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 7.18. В образовательной организации наряду с должностями педагогических работников, научных работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции (ст.52 п.1 ФЗ «Об образовании в РФ»).

- 7.19. Право на занятие должностей, предусмотренных частью 1 ст.52 ФЗ, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам (ст.52 п.2 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 7.20. Права, обязанности и ответственность работников образовательных организаций, занимающих должности, указанные в части 1 настоящей статьи, устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательных организаций, должностными инструкциями и трудовыми договорами (ст.52 п.3 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 7.21. Заместителям руководителей образовательных организаций предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пп.3 и 5 части 5 и частью 8 ст.47 ФЗ (ст.52 п.4 ФЗ «Об образовании в РФ»).
- 7.22. Стороны договорились, что работодатель:
- 7.22.1. ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- 7.22.2. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- 7.22.3. организует в учреждении общественное питание (буфет, столовую);
- 7.22.4. оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения, по утверждённому по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам;
- 7.22.5. выплачивает работникам гимназии ежегодно лечебное пособие в размере должностного оклада по основному месту работы.

### **VIII. Условия и охрана труда.**

- 8.1. Обеспечивать право работников гимназии на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (см. приложение) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Проводить со всеми, поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
- 8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- 8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.
- 8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

- 8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).
- 8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.12. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в случае несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профкома работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в гимназии. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.15. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.16. Оборудовать комнату для отдыха работников гимназии.
- 8.17. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 8.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.
- 8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.20. *Профком обязуется:*
- организовывать культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников гимназии;
  - проводить работу по оздоровлению детей работников гимназии.

*Работодатель в соответствии с действующим законодательством и  
нормативно-правовыми актами по охране труда обязуется:*

<i>Наименование мероприятий</i>	<i>Нормативная база</i>
1. Выделять ежегодно необходимые средства на мероприятия по охране труда.	Отраслевое соглашение; Программа (план) по улучшению условий и охраны труда в гимназии.
2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.	“Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда” (Постановление Минтруда РФ от 27.02.95 № 11).
3. Проводить аттестацию рабочих мест, по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.	Ст. 212 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ; Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 569 “Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда”.
4. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на	Ст. 212 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<p>рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в гимназии.</p>	
<p>5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.</p>	<p>Ст. 212 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ; Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ №1/29 от 13.01.2003.</p>
<p>6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.</p>	<p>Ст. 212, 225 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ; Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ № 1/29 от 13.01.2003.</p>
<p>7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.</p>	<p>Ст. 212 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ; “Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива” (Постановление Минтруда РФ от 08.04.94 № 30).</p>
<p>8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрёл её сам, работодатель возмещает её стоимость.</p>	<p>Ст. 212, 221 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ; “Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты” (Постановление Минтруда РФ от 18.12.98 № 51); “Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты” (Постановления Минтруда РФ от 08.12.97 № 61 (ред. от 26.09.2008); от 16.12.1997 № 63 (ред. от 26.04.2004); от 25.12.1997 № 66 (ред. от 26.06.2008); от 26.12.1997 № 67; от 29.12.1997 № 68 (ред. от 17.12.2001); от 31.12.1997 № 70 (ред. от 17.12.2001); от 17.12.2001 № 85 (ред. от 26.06.2008); Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.03.2009 г. № 118.</p>
<p>9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации: - дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и сокращённый рабочий день по перечню профессий и должностей.</p>	<p>“Инструкция о порядке применении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день” (Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.75 № 273/П-20); “Списки № 1, № 2 и другие списки производств, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение и пенсию за выслугу лет” (Постановление Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 № 10).</p>
<p>10. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе: - ограничить применение труда женщин на работах в ночное время; - осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжёлых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда; - выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда</p>	<p>Ст. 253, 96 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ; “О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъёме и перемещении тяжестей вручную” (Постановление Правительства РФ от 06.02.93 № 105); “Перечень тяжёлых работ и работ с вредными условиями труда, при выполнении которых ограничивается применение труда женщин” (Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162).</p>

беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу.	
11. Обеспечивать условия труда молодёжи, в том числе: - по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.	Ст. 265 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
12. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.	Ст. 32 Федерального закона “О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения” от 30.03.1999 № 52-ФЗ; Ст. 212, 170, 370 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ; “Рекомендации по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива” (Постановление Минтруда РФ от 08.04.94 № 30); Трёхступенчатый контроль согласно отраслевым и межотраслевым правилам по охране труда.
13. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе: - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; - проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда; - немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; - проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.	Ст. 214 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
14. В гимназии создаётся и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.	Ст. 218 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2006 № 413 “Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда”.

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

*Стороны договорились о том, что:*

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма взаимодействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты.

9.6. Работодатель за счёт средств надтарифного фонда гимназии производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20% оклада (ст.377 ТК РФ), за счёт средств надтарифного фонда гимназии производит ежемесячные выплаты уполномоченному по охране труда в размере 20 % оклада.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подп. “б” п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения, и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития гимназии.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии гимназии по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, ст.374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, ст.194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст.147 ТК РФ).

## **Х. Обязательства профкома.**

*Профком обязуется:*

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Согласовывать распределение и расходование фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов гимназии.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников гимназии, к обеспечению их новогодними подарками.
- 10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссий гимназии по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников гимназии.
- 10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.  
Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников
- 10.15. Осуществлять контроль за делопроизводством по учёту нуждающихся в улучшении жилищных условий, обеспечивать гласность принимаемых решений.
- 10.16. Обновлять ежегодно данные о работниках, нуждающихся в социальной поддержке.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

*Стороны договорились, что:*

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
- 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**С коллективным договором ознакомлены:**