

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
гимназия № 161

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2014 по 2017 гг.

От работодателя:

Директор Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения гимназии № 161
Соломеин Н.Н.



От работников:

Представитель трудового коллектива
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
гимназии № 161
Дементьева Л.А.

Принят на собрании трудового коллектива (протокол № 2 от 20.10.2014 г.)

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 161 (далее - гимназия), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками гимназии.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 161 в лице директора Соломеина Николая Николаевича;
- работники, интересы которых представляет общее собрание трудового коллектива гимназии в лице представителя трудового коллектива Дементьевой Ларисы Александровны.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2012-2014 годы, отраслевого соглашения по организациям системы образования г. Екатеринбурга на 2013- 2015 годы.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников гимназии.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право

уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключен на три года (с 2014 года по 2017 год), вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения структуры, наименования общеобразовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников лица.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления общеобразовательным учреждением непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива:

- решение вопросов, затрагивающих интересы работников, с учетом мнения трудового коллектива;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе гимназии, внесении предложений по ее совершенствованию;
- другие формы.

1.17. Локальные нормативные акты общеобразовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

При согласовании с общим собранием трудового коллектива локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в трудовой коллектив гимназии.

Общее собрание трудового коллектива не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта.

В случае, если общее собрание трудового коллектива отказал в согласовании локального нормативного акта, либо представил предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с трудовым коллективом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования общего собрания трудового коллектива гимназии локальный нормативный акт не может быть принят.

1.18. Перечень локальных нормативных актов гимназии, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с общим собранием трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- Положение об оплате труда работников гимназии (Приложение № 3);
- Положение о стимулировании труда работников гимназии (Приложение № 4);
- Положение об оказании материальной помощи работникам гимназии (Приложение № 5);
- Положение о порядке и условиях осуществления лицом приносящей доход деятельности (Приложение № 6);
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников гимназии на новый учебный год (Приложение № 7);
- Перечень профессий и должностей работников МБОУ гимназии № 161 имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

средствами в соответствии с результатами аттестации рабочих мест, проведённой в 2014 году (Приложение № 8);

- Перечень профессий и должностей работников МБОУ гимназии № 161, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с результатами аттестации рабочих мест, проведённой в 2014 году (Приложение № 9);

- Перечень профессий и должностей работников МБОУ гимназии № 161, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым на основании аттестации рабочих мест по условиям труда, проведённой в 2014 году, установлены ежемесячные компенсационные выплаты (Приложение № 10);

- другие локальные нормативные акты.

1.19. Коллективный договор состоит из основного текста и 10 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

Работодатель обязуется:

1.20. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в ГКУ «Екатеринбургский Центр Занятости» для уведомительной регистрации.

1.21. Знакомить под роспись с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу работников.

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

1.22. Содействовать эффективной работе гимназии.

1.23. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, оказывать помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам гимназии.

1.24. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.25. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, по охране труда, условий коллективного договора, соглашений, других нормативных актов, действующих в гимназии.

1.26. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

Раздел 2. Трудовой договор

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Определять содержание трудового договора, порядок его заключения,

изменения и расторжения в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом гимназии и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приёме на работу, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом гимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в общеобразовательном учреждении.

2.5. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение срока его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.6. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключать 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 учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.8. Оговаривать в трудовом договоре условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.9. Устанавливать объём учебной нагрузки педагогическим работникам,

исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в гимназии по согласованию с трудовым коллективом.

2.10. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объём педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.12. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с трудовым коллективом в соответствии с «Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБОУ гимназии № 3 на новый учебный год» (Приложение № 7).

Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.13. До ухода в очередной отпуск знакомить под роспись педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.14. При установлении педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохранять её объём и преемственность преподавания предметов в классах до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год при условии сохранения контингента обучающихся.

2.15. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не уменьшать по инициативе руководителя гимназии в текущем учебном году без согласия самого работника, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам либо сокращения количества обучающихся.

2.16. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в гимназии, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) только в том случае, если педагогические работники, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.17. Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет либо ином отпуске, устанавливать на общих основаниях и передавать приказом руководителя общеобразовательного учреждения на этот период для

выполнения другими педагогическими работниками.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком либо иного отпуска устанавливать ему нагрузку в объёме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск либо в ином объёме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

2.18. Допускать изменение определённых сторонами условий трудового договора только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или численности обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы общеобразовательного учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.19. О введении указанных изменений уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.20. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.21. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

Работники обязуются:

2.23. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.24. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы и инструкции по охране труда.

2.25. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.26. В своей педагогической деятельности руководствоваться Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников МБОУ гимназии № 161.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме трудовому коллективу о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы, п. 4.1.1 отраслевого соглашения по организациям системы образования г. Екатеринбурга на 2013- 2015 годы).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации общеобразовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, направлять в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с

сохранением среднего заработка (при наличии финансовой возможности - за счёт внебюджетных источников).

3.6. 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:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации (при наличии);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.7. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.8. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, получение дополнительного профессионального образования, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.9. Осуществлять дополнительное профессиональное образование работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.10. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в 3 года в соответствии с Планом повышения квалификации работников общеобразовательного учреждения, составленным на календарный год и согласованным с трудовым коллективом.

3.11. Предусматривать в смете общеобразовательного учреждения выделение средств на дополнительное профессиональное образование и переподготовку педагогических работников.

3.12. В случае направления работника на курсы для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

Если работник направляется на курсы для дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.13. В первоочередном порядке направлять на курсы для получения дополнительного профессионального образования педагогов, у которых срок

действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

3.17. По возможности предоставлять педагогическим работникам, работающим в режиме 6-дневной рабочей недели и имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте, для получения дополнительного профессионального образования, работы по самообразованию, для подготовки к учебным занятиям. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, дежурства по общеобразовательному учреждению, работник обязан принять в них участие.

3.18. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.19. При последующей аттестации работников, подтверждающих квалификационную категорию, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет гимназии может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией соответствующего уровня о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.20. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации, учитываются в течение

срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета.

3.21. Основанием для выполнения п. 3.19 являются:

- Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы,
- отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2013-2015 годы.

3.22. При проведении аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включать представителя от трудового коллектива МБОУ гимназии №161.

Стороны договорились:

3.23. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

3.24. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.25. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд общеобразовательного учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.26. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с трудовым коллективом на каждый календарный год с учетом перспектив развития гимназии (ст. 196 ТК РФ).

3.27. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до года с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

Трудовой коллектив обязуется:

3.29. Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников общеобразовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.30. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников общеобразовательного учреждения.

3.31. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

4.1. Режим рабочего времени в общеобразовательном учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ гимназии № 161, утверждёнными работодателем по согласованию с трудовым коллективом (Приложение № 1);

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утверждённым работодателем на основании санитарно-гигиенических требований по составлению расписания;

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с трудовым коллективом и доведённым под роспись до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом гимназии.

Работодатель обязуется:

4.2. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени руководителю, заместителям руководителя, работникам из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - не более 40 часов в неделю; сокращённую продолжительность рабочего времени педагогическим работникам, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

4.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут (в соответствии с СанПиНом). Выполнение преподавательской работы

регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом гимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;

- периодические и кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима для обучающихся, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перемен;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

4.4. Составлять расписание уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

4.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.8. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

4.9. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.10. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом гимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.11. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки, установленной до начала каникул.

4.12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, составленном по согласованию с трудовым коллективом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

4.13. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда согласно «Перечню профессий и должностей работников МБОУ гимназии № 161, занятых во вредных условиях труда» и результатов аттестации рабочих мест - не менее 7 календарных дней (Приложение № 9).

4.14. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом

Минобразования РФ от 07 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.15. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.16. Предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путёвки для лечения.

4.17. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с трудовым коллективом должностные инструкции для каждого работника.

4.18. Сохранять объём учебной нагрузки, установленной тарификации на протяжении учебного года (изменение только с письменного согласия работника), за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины педагогических работников.

4.19. Сохранять преемственность классов.

4.20. Продолжительность одного собрания трудового коллектива, педагогических советов не должна превышать четырёх часов.

4.21. Должностные инструкции для обеспечения соблюдения прав работников должны находиться на каждом рабочем месте, в библиотеке и у заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

4.22. Установить учителям доплаты и надбавки за заведование учебными кабинетами согласно Положению об оплате труда работников гимназии.

4.23. Ввести дежурство заместителей директора по дням недели. График дежурства заместителей директора утверждать приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

4.24. Информацию о закрытии классов с высвобождением работников доводить до сведения трудового коллектива и работников не менее чем за три месяца.

4.25. Общим выходным днём является воскресенье при шестидневной рабочей неделе.

4.26. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- для проводов детей в армию - до 3 рабочих дней;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст.

263 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- другие случаи рассматриваются руководителем гимназии индивидуально.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.27. Педагогическим работникам предоставлять 4 методических дня в году в свободное от учебных занятий время (во время каникул) для подготовки к прохождению процедуры аттестации, для работы над методической темой.

4.28. По возможности предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путёвки для лечения, по другим уважительным причинам.

4.29. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

4.30. Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно - заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

Трудовой коллектив обязуется:

4.31. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима

рабочего времени и времени отдыха работников общеобразовательного учреждения.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда работников гимназии (Приложение № 3).

5.3. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда работников гимназии (Приложение № 3).

5.3. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулировании труда работников гимназии (Приложение № 4) за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

5.4. Ежегодно согласовывать штатное расписание и тарификацию с трудовым коллективом в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивать в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.6. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности общеобразовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, Госпотнадзора (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования г. Екатеринбурга на 2013-2015 годы).

5.7. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской

области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования г. Екатеринбурга на 2013-2015 годы).

5.8. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с трудовым коллективом:

- Положение об оплате труда работников гимназии (Приложение № 3);
- Положение о стимулировании труда работников гимназии (Приложение № 4);
- Положение об оказании материальной помощи работникам гимназии (Приложение № 5);
- Положение о порядке и условиях осуществления гимназией приносящей доход деятельности (Положение № 6);
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников гимназии на новый учебный год (Приложение № 7).

Выше перечисленные локальные акты принимаются на общем собрании трудового коллектива и являются приложениями к коллективному договору.

5.9. При централизованном увеличении фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), устанавливаемые локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения, не могут противоречить действующему законодательству.

Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с трудовым коллективом.

5.10. Индексацию окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводить на основании внесения изменений в Положение об оплате труда работников гимназии по согласованию с трудовым коллективом.

5.11. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.12. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с трудовым коллективом.

5.13. Основанием для выполнения п.п. 5.9 и 5.12 являются: ст. 134 ТК РФ, «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и

местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений», п.п. 5.6., 5.7 - Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы, отраслевого соглашения по организациям системы образования г. Екатеринбурга на 2013-2015 годы.

Работодатель обязуется:

5.15. Определять с учётом требований законодательства по согласованию с трудовым коллективом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда (в том числе, из внебюджетных источников).

5.16. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

5.17. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы.

5.18. Устанавливать ежегодно 1 сентября приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в общеобразовательном учреждении.

Сохранять объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.19. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.20. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

5.21. Устанавливать объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.22. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической

работой не позднее, чем за 2 месяца.

5.23. При возложении на учителей гимназии, для которых данное общеобразовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, которые относятся к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

5.24. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ) не позднее срока выплаты заработной платы.

5.25. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

5.26. Осуществлять выплаты заработной платы и отпускных в установленные сроки.

5.27. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.28. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда.

5.29. Своевременно и по целевому назначению использовать средства, перечисляемые общеобразовательному учреждению на выплату заработной платы, отпускных, гарантий и компенсаций, производить выплаты согласно установленным срокам.

5.30. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 16 и 26 числа путем перечисления денежных средств на счет сотрудника в ОАО «Екатеринбургский Муниципальный банк». При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.31. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

5.32. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.33. Определять по согласованию с трудовым коллективом в пределах средств на оплату труда (в том числе из внебюджетных источников) порядок

установления выплат стимулирующего характера.

5.34. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить до сведения работников под роспись.

5.35. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

5.36. Своевременно оформлять пакет документов на выпускников учреждений высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в образовательное учреждение на педагогические должности, для получения единовременного пособия на обустройство хозяйством в размере, утверждённом Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.

5.37. Выпускникам учреждений высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в образовательные учреждения на педагогические должности, выплачивать единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области.

5.38. Выпускникам учреждений высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений высшего профессионального образования, к окладу, ставке заработной платы, устанавливать стимулирующую выплату в размере 20%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

5.39. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохранять повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

5.40. После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохранять повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую категорию, в течение

одного года в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- призыва в ряды Вооруженных сил России;
- нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

5.41. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливаются ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности.

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ
ОБЯЗАННОСТИ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА
КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ).
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, дополнительной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания).

5.42. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности,

устанавливать выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы - 1,1.

Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливать с даты издания распорядительного акта руководителя.

5.43. Основанием для выполнения п.п. 5.38 - 5.42 является Соглашение между Министерством общего профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы, отраслевое соглашение по организации системы образования города Екатеринбурга на 2013 - 2015 годы.

5.44. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

5.45. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать учителей и других педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Трудовой коллектив обязуется:

5.46. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.47. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.

5.48. Осуществлять общественный контроль соблюдения норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические

условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 2).

6.3. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда из состава профкома и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

6.4. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий труда.

6.5. При составлении плана финансово - хозяйственной деятельности на календарный год предусматривать затраты общеобразовательного учреждения на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.6. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда.

6.7. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей трудового коллектива, членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

6.8. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.9. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда (один раз в три года).

Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.10. Обеспечить работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств общеобразовательного учреждения.

6.11. Обеспечить прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) и вакцинацию за счёт средств работодателя (ст. 231 ТК РФ). На время прохождения работниками медицинских осмотров, сохранять за ними место работы и средний

заработок.

Прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств за счет средств работодателя. Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

6.13. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.15. Своевременно проводить расследование и вести учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

6.16. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.17. 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 за счет экономии фонда заработной платы.

6.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ).

Пересмотр инструкций по охране труда осуществлять 1 раз в 5 лет.

6.19. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.20. Осуществлять совместно с трудовым коллективом контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах.

6.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами,

содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 по результатам аттестации рабочих мест, проведенной в лицее в 2014 году, предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, следующие компенсации:

- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

- повышенную оплату труда - не менее 4 % тарифной ставки (должностного оклада).

6.22. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда, в которую на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива, обеспечивать её работу.

6.23. Осуществлять совместно с трудовым коллективом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с профсоюзным комитетом - 2 раза в год (в мае, декабре текущего года). Информацию о выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников общеобразовательного учреждения на собраниях трудового коллектива.

6.24. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в общеобразовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.25. Один раз в год производить анализ причин заболеваемости с временной и стойкой утратой трудоспособности (в конце календарного года) и доводить результаты до сведения работников учреждения.

6.26. Осуществлять в гимназии административно-общественный контроль состояния охраны труда.

6.27. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в учреждении, пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в общеобразовательном учреждении.

6.28. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

6.29. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической

эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

Стороны договорились:

6.30. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

6.31. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты.

Конкретный размер средств на указанные цели в общеобразовательном учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

Трудовой коллектив обязуется:

6.32. Осуществлять постоянный контроль состояния условий и охраны труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и членами комиссии по охране труда.

6.33. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.34. Предъявлять требования к руководителю общеобразовательного учреждения о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.35. Принимать участие в работе комиссии по охране труда и в комиссии по специальной оценке условий труда, в административно-общественном контроле; участвовать в организации обучения работников и проверке знаний по охране труда.

6.36. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда.

6.37. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

6.38. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

6.39. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

6.40. Обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава трудового коллектива.

6.41. Проводить работу по оздоровлению работников и детей работников общеобразовательного учреждения.

6.42. Регулярно заслушивать на собрании трудового коллектива уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

6.43. Осуществлять защиту прав и интересов членов трудового коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

6.44. Оказывать необходимую консультационную помощь членам трудового коллектива в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда.

6.45. Ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для сотрудников образовательного учреждения в санатории, профилактории «Юбилейный», «Бодрость» и другие. Своевременно направлять заявки на оздоровление работников общеобразовательного учреждения в районный комитет Профсоюза.

6.46. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательного учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

6.47. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

6.48. Содействовать администрации в подготовке гимназии к новому учебному году.

Работники обязуются:

6.49. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.50. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.51. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.52. По направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право:

- отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

7.1. Устанавливать системы и формы оплаты труда, материальное стимулирование работников в пределах имеющихся средств, в том числе

внебюджетных источников, по согласованию с трудовым коллективом.

7.2. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения по этой путёвке.

По желанию работника дни для лечения по путёвке предоставляются за счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

7.3. ходатайствовать о выделении для работников учреждения путевок в летние оздоровительные лагеря и санатории;

7.4. оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам гимназии.

7.5. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.6. Юбиляров, работающих в общеобразовательном учреждении, в честь 55, 60, 65, 70, 75-летия премировать из стимулирующей части фонда оплаты труда за многолетний, добросовестный труд в размере - до одного должностного оклада, в честь 50-летия - 50% должностного оклада.

7.7. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдавать заверенную копию карты оценки условий труда (карты аттестации рабочих мест) (за всё время работы в соответствующих условиях).

Трудовой коллектив обязуется:

7.8. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.9. оказывать консультативную помощь работникам, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.10. оказывать консультативную помощь работникам при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке,

предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 9. Контроль выполнения коллективного договора

Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в ГКУ «Екатеринбургский Центр занятости».

9.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

По итогам осуществления контроля выполнения коллективного договора и его положений, руководитель общеобразовательного учреждения и представителя трудового коллектива 1 раз в год отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива (в конце календарного года).

9.3. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.5. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. Трудовой коллектив за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с законодательством о труде.

9.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

9.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного

договора.