

ПРОЕКТ

Утвержден на общем собрании
работников «__» _____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

***муниципального бюджетного образовательного учреждения
муниципального образования «Город Архангельск»
«Общеобразовательная гимназия № 21»***

на 2013-2015 годы

163002, г. Архангельск,
ул. Урицкого, д.9
телефон-факс 68-18-82
количество работающих 85 чел.
форма собственности – муниципальная
отрасль образования

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении муниципального образования «Город Архангельска» «Общеобразовательная гимназия № 21» и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя – представительного органа трудового коллектива;

- работодатель организации в лице руководителя – директора гимназии Кадиевской Галины Васильевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Коллективный договор заключен на срок – 2013-2015 гг.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

2. Прием на работу, переводы, перемещения, существенные изменения условий труда, увольнение

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны.

Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, проводится только по их желанию или с их согласия.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58 и ст. 59 Трудового Кодекса РФ; в нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения; трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок.

2.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 Трудового Кодекса РФ; кроме этого к обязательным условиям относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные ФЗ № 4520, ст. ст. 313-327 Трудового Кодекса РФ.

2.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

2.7. Временные переводы производимые работником по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 Трудового Кодекса РФ.

Если замещение отсутствующего учителя производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

2.8. Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы 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.

2.10. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

2.12. Работодатель в письменной форме уведомляет выборный орган не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца.

2.13. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 Трудового Кодекса РФ, такое право закрепляется за работником, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий, за работниками, награжденными правительственными наградами, за работниками, которым осталось до выхода на пенсию не более 2-х лет; имеющих более высокую квалификацию.

2.14. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что

3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения выборного органа и принятыми на общем собрании работников (приложение № 1);

3.1.2. Учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа;

3.1.3. Графиком сменности, составленным работодателем с учетом мнения выборного органа и доведенным до работников не позднее чем за один месяц до его действия (приложение № 2).

3.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается на основании п. 87 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения (Приказ Минпроса СССР от 16.05.85 г. № 94).

3.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 24 часов в неделю, предоставляется по мере возможности, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий работник обязан принять в них участие.

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

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

3.8. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: старший сторож.

3.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового Кодекса РФ, привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников в возрасте до 18 лет.

3.10. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником.

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 113 Трудового Кодекса РФ.

3.12. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

3.13. Работодатель обеспечивает возможность приема пищи работникам, непосредственно находящимся с детьми (воспитателям) и не имеющим возможности покинуть рабочее место. Продолжительность рабочей смены в этом случае не удлиняется.

3.14. Общим выходным днем является воскресенье.

3.15. Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом.

4. Отпуск

Работодатель обязуется:

4.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 Трудового Кодекса РФ.

4.2. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 115 Трудового Кодекса РФ.

4.3. В соответствии со ст. 115 Трудового Кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ от 11.05.2007 № 283 предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам.

4.4. В соответствии со ст. 122 Трудового Кодекса РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации.

4.5. Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно ст. 120 Трудового Кодекса РФ.

4.6. Согласно ст. 121 Трудового Кодекса РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

4.7. В соответствии со ст. 116 Трудового Кодекса РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней.

4.8. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 117 и 119 Трудового Кодекса РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (согласно Приложению № 4 к коллективному договору);
- работникам с ненормированным рабочим днем (согласно Приложению № 3 к коллективному договору).

4.9. Утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения выборного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.10. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее чем за две недели до его начала под роспись с указанием даты извещения.

4.11. По соглашению с работником переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.12. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником, как и отзыв из отпуска.

Предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год.

4.13. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно ст. 125 Трудового Кодекса РФ.

4.14. В соответствии со ст. 126 Трудового Кодекса РФ производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника.

4.15. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со ст. 127 Трудового Кодекса РФ.

4.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно ст. 335 Трудового Кодекса РФ; порядок и условия данного отпуска определяются Уставом образовательного учреждения.

4.17. В соответствии со ст. 322 Трудового Кодекса РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

4.18. Согласно ст. 128 Трудового Кодекса РФ предоставлять на основании письменного заявления работник отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (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 инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году.

4.19. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно ст. 267 Трудового Кодекса РФ.

4.20. Предоставлять работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней; по личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям.

4.21. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

Представительный орган трудового коллектива обязуется:

4.22. Защищать права и интересы работников по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков.

4.23. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

4.24. Своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, выражать мнение по поводу графика отпусков.

4.25. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

5. Оплата и нормирование труда

Обязательства работодателя:

5.1. Производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе Плана финансово-хозяйственной деятельности (План ФХД) и Положения об оплате труда работников МБОУ ОГ № 21.

5.2. Утверждать штатное расписание и тарификацию с учетом мнения представительного органа трудового коллектива и Положения об оплате труда работников МБОУ ОГ № 21.

5.3. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 01 октября; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя трудового коллектива.

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

5.5. Устанавливать размеры ставок и окладов работников в соответствии с утверждёнными размерами минимальных окладов (должностных окладов, ставок, ставок заработной платы) по профессионально-квалификационным группам должностей работников МБОУ ОГ № 21 и повышающих коэффициентов к ним и Положения об оплате труда работников МБОУ ОГ № 21.

5.6. Оплату педагогам дополнительного образования производить с учетом имеющейся квалификационной категории по должности «учитель» при совпадении профиля работы в соответствии с письмом Минбразования РФ № 23, ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ № 146 от 22.04.1997 г.

5.7. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, согласно плана ФХД.

5.8. Не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем году финансовых средств; использовать их по решению собрания работающих и с учетом мнения выборного представительного органа трудового коллектива.

5.9. Выплату компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам производить через включение ее в ставку заработной платы, должностного оклада.

5.10. По личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада в соответствии с областным законом «Об образовании в Архангельской области» (принят Постановлением Архангельского областного Собрания депутатов от 26.06.2013 № 1970).

5.11. Выплачивать, при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по возрасту, единовременное пособие в размере трёх должностных окладов в соответствии с областным законом «Об образовании в Архангельской области».

5.12. Извещать каждого работника через расчетные листки о начисленной заработной плате, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.13. Выплачивать заработную плату по месту работы или с использованием пластиковых карт не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные данным коллективным договором: аванс – 20 числа, заработная плата – 05 числа каждого месяца.

5.14. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.15. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.

5.16. Устанавливать надбавки стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ОГ № 21, фонда оплаты труда, утверждённого Планом ФХД.

5.17. Устанавливать стимулирующие надбавки (надбавки, премии, материальную помощь и т.д.) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ОГ № 21, разработанным с учетом мнения представительного органа трудового коллектива; надбавки из

стимулирующей части фонда оплаты труда, имеющие постоянный характер, которые устанавливаются на определённый срок (не более одного учебного года) и выплачиваются в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки (ставки заработной платы) учетом повышающего коэффициента.

5.18. Устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест с учётом мнения представительного органа трудового коллектива в следующих повышенных размерах:

- учитель химии – 7 % ставки заработной платы (за 18 часов);
- учитель трудового обучения за работу в столярной мастерской – 6 % ставки заработной платы (за 18 часов);
- лаборант кабинета химии – 12 % ставки;
- уборщик служебных помещений – 12 % ставки;
- слесарь – сантехник – 10 % ставки.

5.19. Оплачивать время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

5.20. Оплачивать время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника (низкий температурный режим, карантин и т.д.), если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

5.21. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.22. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на выплату стимулирующих надбавок, премий, оказание материальной помощи и т.д.

5.23. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно Положению об оплате труда работников МБОУ ОГ № 21.

5.24. Расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

5.25. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее чем за два месяца под роспись.

5.26. Работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.27. 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.

Представительный орган трудового коллектива обязуется:

5.28. Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда.

5.29. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

5.30. Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда через КТС, в судебных и иных государственных органах.

5.31. Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

5.32. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

5.33. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со статьей 370 Трудовым Кодексом РФ.

6. Профессиональная подготовка.

Переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель.

6.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения представительного органа трудового коллектива на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

6.4. Работодатель обязан:

6.4.1. Предоставлять отпуск работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-175, 177 Трудового Кодекса РФ.

Подобные же льготы и гарантии работодатель предоставляет работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям в Архангельском областном институте переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров и институте повышения квалификации ПГУ.

6.4.2. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.

В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

7. Улучшение условий охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. 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 соглашении по охране труда.

7.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным органом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей выборного органа и комиссии по охране труда.

7.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

7.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

7.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 6.

7.7. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя.

7.8. Производить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125.

7.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок.

7.10. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести учет согласно гл. 36 Трудового Кодекса РФ.

7.11. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренные коллективным и трудовым договорами.

7.12. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения выборного органа.

Стороны пришли к соглашению, что:

7.13. Все работники учреждения, в том числе его руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ.

7.14. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.15. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязательный предварительный и периодический – один раз в год медицинский осмотр.

7.16. На общем собрании работающих ежегодно утверждать план работы комиссии по охране труда и заслушивать отчет о работе за предыдущий год.

7.17. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

- необеспечения его средствами индивидуальной защиты; правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

7.18. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с выборным органом.

8. Охрана здоровья, медицинское обслуживание, социально-бытовые вопросы

Работодатель:

8.1. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в учреждении; периодические - один раз в год медицинские осмотры.

8.2. Выделяет средства для оздоровительной работы среди работающих и детей в пределах бюджетного финансирования.

8.3. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работающих и детей; по решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых; один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.4. На основании решения Архангельского городского Совета депутатов от 30.11.2004 № 347 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях города Архангельска как местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и финансируемых из городского бюджета» право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска и обратно за счёт средств работодателя предоставляется работнику и его несовершеннолетним детям с выплатой аванса на эти цели при условии бюджетного финансирования.

Выборный орган :

8.5. Организует оздоровительные мероприятия для работников и их детей в возрасте до 14 лет.

8.6. Проводит организаторскую работу по оздоровлению детей работников гимназии.

9. Обеспечение деятельности выборного органа

9.1. Не допускается ограничение права, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в выборном органе.

9.2. Представительный орган трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения выборного органа; в соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса РФ увольнение работника, являющегося членом представительного органа трудового коллектива, по сокращению численности или штата производится с предварительного согласия с представительным органом трудового коллектива.

9.4. На основании собрания работников представительный орган трудового коллектива является представительным органом всех работников.

Все полномочия, предоставленные Трудовым Кодексом РФ представительному органу работников, передаются представительному органу трудового коллектива.

9.5. Представительному органу трудового коллектива предоставляются безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.6. Представитель представительного органа трудового коллектива входит в состав:

- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии.

9.7. С учетом мнения представительного органа трудового коллектива рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по ст. 81 п. 2, ст. 81 п/п б п. 3, ст. 81 п. 5 Трудового Кодекса РФ;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и предпраздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев;
- применение систем нормирования труда.

При предоставлении представительному органу трудового коллектива прав представительного органа:

- введение, замена, пересмотр норм труда;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- отмена режима неполного рабочего времени;
- составление графиков сменности;
- форма расчетного листка;

- конкретные размеры повышения заработной платы за вредные условия труда;
- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Заключение

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны коллективного договора (работодатель и представительный орган трудового коллектива) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.

10.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и представительный орган трудового коллектива). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работающих 1 раз в год.

10.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

10.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

Работодатель:

Т.Н. Боровикова

«__» _____ 20__ г.

Представитель работников:

А.И. Детков

«__» _____ 20__ г.