

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО
КОЛЛЕКТИВА
МБОУ «ГИМНАЗИЯ № 1»**

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
МБОУ «Гимназия № 1»
« 8 » июль 2016 г.

Администрация Нижегородского района
г. Нижнего Новгорода
Отдел экономики, труда, инвестиций,
муниципальной статистики и
ценообразования

№ 64

Проект № 1 июль 2016 г.



Директор МБОУ «Гимназия № 1»
И. Н. Жигунов
июль 20 16 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации Г. М. Шарова
« 8 » июль 20 16 г.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между выборным первичным органом профсоюзной организации, уполномоченным трудовым коллективом, с одной стороны и администрацией с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Сторонами».

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, определяющий взаимоотношения администрации и выборного первичного органа профсоюзной организации.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников гимназии, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива.

Отношения между «Сторонами» коллективного договора регламентируются действующим законодательством РФ.

1.4. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой «Стороной» по взаимному согласию «Сторон» в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его собранием трудового коллектива и действует до принятия нового коллективного договора.

«Стороны» имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

1.7. «Стороны» осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

1.8. Администрация, выборный первичный орган профсоюзной организации отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива 2 раза в год.

II. Общие обязательства администрации и выборного первичного органа профсоюзной организации

2.1. Администрация признает выборный первичный орган профсоюзной организации единственным представителем работников гимназии, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и в иных социально-экономических отношениях, связанных с трудом.

Права выборного первичного органа профсоюзной организации в отношениях с работодателем, и гарантии его деятельности определяются Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом РФ от 8 декабря 1995 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями на 1 июля 2010 года) и ст. 29, 30 Трудового Кодекса РФ, другими федеральными законами, а также законами субъектов Российской Федерации.

2.2. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность

представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

(В ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

2.3. В случае нарушений работодателем, условий коллективного договора, соглашения первичная профсоюзная организация вправе направлять ему представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом.

2.4. Выборный первичный орган профсоюзной организации контролирует соблюдение законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ.

2.5 В случае нарушения работодателем законодательства о труде выборный первичный орган профсоюзной организации вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе обращаться с заявлением в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Работодатель в недельный срок с момента получения предложения об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщает выборному первичному органу профсоюзной организации о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

2.6. Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации.

2.7. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу.

2.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

2.9. Выборный первичный орган профсоюзной организации обязуется содействовать эффективной работе гимназии присущими ему методами и средствами.

(В ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

2.10. Выборный первичный орган профсоюзной организации не отвечает по обязательствам организации, которая в свою очередь не отвечает по обязательствам выборного первичного органа профсоюзной организации

2.11. Выборной первичной профсоюзной организации гарантируется судебная защита прав профсоюзов. Дела о нарушениях прав профсоюзов рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации.

За нарушение законодательства о профсоюзах работодатели, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

2.12. Выборная первичная профсоюзная организация вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц,

нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением. По требованию указанного профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

2.13. За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, выборная первичная профсоюзная организация и лица, входящие в её руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами.

III. Гарантии профсоюзной деятельности

3.1. Работодатель предоставляет выборному первичному органу профсоюзной организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещение, средство связи в соответствии с коллективным договором, соглашением. Доступ к нормативной документации, право участия в заседаниях администрации.

Источники, порядок формирования имущества и использования средств профсоюзов определяются их уставами, положениями о первичных профсоюзных организациях.

3.2. Выборный первичный орган профсоюзной организации имеет равные с другими социальными партнерами права на паритетное участие в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов, а также имеет право на профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов. Уставы (положения) этих фондов утверждаются по согласованию с общероссийскими объединениями (ассоциациями) профсоюзов либо с соответствующими общероссийскими профсоюзами.

3.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. (ст. 28 п. 3 «Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов» Федерального закона РФ от 8 декабря 1995 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями на 1 июля 2010 года))

3.4. Увольнение по инициативе работодателя руководителей выборных первичных профсоюзных организаций, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

(Пункт в редакции, введенной в действие с 18 июля 2010 года Федеральным законом от 1 июля 2010 года N 146-ФЗ).

3.5. Члены выборной первичной профсоюзной организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

3.6. Выборная первичная профсоюзная организация проводит свои мероприятия в

нерабочее время, кроме мероприятий, которые могут производиться в рабочее время:

- переговоры с администрацией по коллективному договору;
- заседания профкома;
- заседания комиссий профкома;
- рассмотрение жалоб работников и принятие по ним соответствующих мер.

3.7. Выборная первичная профсоюзная организация ведет учет нуждающихся в санаторном лечении.

3.8. Выборная первичная профсоюзная организация добивается выделения путевок на отдых в оздоровительных лагерях для детей членов профсоюза.

3.9. Выборная первичная профсоюзная организация обеспечивает для членов профсоюза необходимую бесплатную юридическую консультацию, защиты в случае индивидуального трудового спора, оказание помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное учреждение.

3.10. Выборная первичная профсоюзная организация организует культурно-массовые мероприятия, праздники для членов профсоюза и их детей, а также для сотрудников гимназии не являющихся членами профсоюзной организации.

3.11. Выборная первичная профсоюзная организация обеспечивает стабильность работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрации всех его положений.

3.12. Выборная первичная профсоюзная организация оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных и районных акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

3.13. Выборная первичная профсоюзная организация защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

IV. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений

4.1. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключенного ими в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

4.2. В трудовом договоре указываются:

- Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя), заключивших трудовой договор;
- Сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- Идентификационный номер налогоплательщика (для работодателя);
- Место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- Место работы, в случае, когда работник принимается для работы в филиале;
- Трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- Дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор

также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;

— Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;

— Режим рабочего времени и времени отдыха;

— Компенсации за тяжелую работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

— Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;

— Об испытании.

4.3. Работодателю запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.4. Приказом руководителя учреждения на педагогического работника может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, школьной мастерской и т.д., за что работнику производится дополнительная оплата.

4.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. (Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

4.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

4.7. Увольнение по сокращению численности или штата работников организации производится строго в соответствии со ст. 178,179 и с учетом ст. 180 Трудового Кодекса РФ.

4.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 Трудового Кодекса РФ.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

4.9. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

V. Основные права и обязанности работника и работодателя

5.1. Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

— Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

— Предоставления ему работы, обусловленной трудовым договором;

— Рабочее место работника должно соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

— Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

— Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников;

— Предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, учебных отпусков (для тех, кто получает 1-ое высшее образование);

— Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

— Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

— Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

— Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на получение полной, достоверной информации о выполнении коллективного договора, соглашений;

— Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

— Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

— Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

— Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

— Заключение трудового договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя

(внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство);

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

— С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

— Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по той же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

— Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

— Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

Работник обязан:

— Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

— Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

— Соблюдать трудовую дисциплину;

— Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

— Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

— Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

5.2. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

— Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

— Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

— Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

— Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и

бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

— Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

— Принимать локальные нормативные акты;

(Абзац в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

Работодатель обязан:

— Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

— Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

— Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

— Обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

— Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

— Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

— Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;

— Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

— Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

— Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

— Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

— Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

— Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

VI. Охрана труда

6.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности (пункт в редакции, введенной в действие с 11 января 2009 года Федеральным законом от 30 декабря 2008 года N 309-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет профсоюзный контроль за состоянием охраны труда и окружающей среды. В этих целях он имеет право беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены данного профсоюза, участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам условий труда и безопасности на производстве (работе), возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе), а также по другим вопросам охраны труда и окружающей среды в соответствии с федеральным законодательством (пункт в редакции, введенной в действие с 11 января 2009 года Федеральным законом от 30 декабря 2008 года N 309-ФЗ, - см. предыдущую редакцию).

6.3. В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, выборный орган первичной профсоюзной организации и инженер по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений.

6.4. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, выборный орган первичной профсоюзной организации, инженер по охране труда вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо за неустранение нарушений несут ответственность, предусмотренную законодательством (пункт в редакции, введенной в действие с 12 августа 2005 года Федеральным законом от 9 мая 2005 года N 45-ФЗ).

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)

Работодатель обязан обеспечить:

— Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных или опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по проведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

— Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

— Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требования охраны труда;

— Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требования охраны труда;

— Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, а также за

правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

— Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

— Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятыми на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанные с загрязнением;

— Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

— Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке установленном ст. 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

— Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

— Режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

— Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);

6.5. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

— Соблюдать требования охраны труда;

— Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

— Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

— Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

— Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными

федеральными законами.

VII. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время педагогических работников регламентируется учебной нагрузкой, расписанием занятий и должностными обязанностями, оговоренными трудовым договором. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

7.2. Администрация учреждения распределяет учебную нагрузку на новый учебный год до ухода педагогических работников в отпуск и согласовывает ее с выборной первичной профсоюзной организацией.

7.3. Расписание уроков согласуется с выборным органом первичной профсоюзной организации с учетом производственной целесообразности и максимальной экономии времени учителя.

7.4. Администрация разрабатывает графики рабочего времени всех категорий работников учреждения с учетом специфики работы, нормы рабочего времени и согласует их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

7.7. Объем работы педагогических работников в каникулярное время регламентируется их учебной нагрузкой до начала каникул.

7.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

(Часть в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ).

7.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков производится с учетом пожелания сотрудников и производственной необходимости.

7.10. Администрация производит оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае задержки выплаты отпускных работник оставляет за собой право не уходить в отпуск до получения выплаты.

7.11. Администрация предоставляет дополнительно оплачиваемые дни отдыха в удобное для учреждения время следующим работникам учреждения:

- за проведение открытых уроков - 1 день (от 2 проведенных уроков);
- на похороны родных и близких 1-3 дня;
- на бракосочетание 3 дня;
- другие случаи.

VIII. Оплата труда

8.1. Администрация осуществляет выплату заработной платы и отпускных в сроки, установленные ст. 136 Трудового Кодекса РФ.

8.2. Администрация проводит тарификацию педагогических и руководящих работников при участии выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.3. Администрация своевременно вносит уточнения в тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

8.4. Администрация разрабатывает Положение и устанавливает размеры доплат и надбавок стимулирующего характера.

8.5. Администрация поощряет работников учреждения, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выплачивает премии, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством администрация совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации готовит представление к государственным наградам (ст. 191 Трудового Кодекса РФ).

8.6. Администрация производит выплаты заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца.

8.7. 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 (ст. 142 Трудового Кодекса РФ).

8.8. Администрация проводит подготовку и аттестацию работников при участии выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.9. Администрация своевременно знакомит всех работников гимназии с условиями оплаты их труда, а также с табелем учета рабочего времени.

8.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.11. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового Кодекса РФ.

8.12. Администрация производит оплату при замещении временно отсутствующих учителей и воспитателей группы продленного дня по тарификации с первого дня их замещения.

8.13. При замене учителей, работающих одновременно с двумя подгруппами (иностранный язык, физкультура, информатика) администрация производит оплату в пределах дневной ставки отсутствующего учителя.

8.14. Администрация обязана информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходах от хозяйственной деятельности гимназии, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц).

8.15. Администрация разрабатывает Положение о премировании и согласовывает его с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.16. Администрация устанавливает предельную наполняемость классов не более 25 человек в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении от 31.08.94г.

8.17. Администрация не в праве в течение учебного года уменьшать нагрузку педагогического работника (объем педагогической работы установленный в начале учебного года) за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении).

8.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. (ст. 137 Трудового Кодекса РФ).

8.19. Учебные часы, не проведенные из-за забастовки, администрация оплачивает по тарификации в полном объеме.

8.20. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащим нормы трудового права.

(В ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ)