****

**I. Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Гимназии № 1 города Костромы.
  2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников гимназии и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли по учреждениям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью.
  3. Сторонами коллективного договора являются:
* работники гимназии в лице профсоюзного комитета (далее Профком);
* работодатель в лице директора гимназии;
* работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают Профком представлятьихинтересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
  1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников гимназии.
  2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем и профкомом до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
  3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования гимназии, расторжения трудового договора с директором гимназии.
  4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  5. При смене формы собственности гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  6. При ликвидации гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения.
  8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников гимназии.
  10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
  11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.
  12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:
* Правила внутреннего трудового распорядка;
* Должностные обязанности, инструкции по охране труда;
* Положение об оплате труда работников Гимназии № 1 города Костромы;
* Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты и номенклатуры выдаваемых средств;
* Иные локальные акты, организационные документы, связанные с трудовыми отношениями.
  1. Стороны определяют следующие формы управления гимназией непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:
* согласование с трудовым коллективом или профсоюзом;
* консультации с профсоюзом по вопросам принятия локальных нормативных актов;
* получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
* обсуждение с работодателем вопросов о работе гимназии, внесении предложений по ее совершенствованию;
* участие в разработке и принятии коллективного договора.

**П. Трудовой договор**

* 1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом гимназии и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.
  2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

* 1. Трудовые договоры с работниками заключается в соответствии со ст.58 Трудового кодекса РФ на неопределенный срок или определенный срок по основаниям предусмотренным ст.59 ТК РФ.
  2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.
  3. При установлении педагогам, для которых гимназия является местом основной работы, объем учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется, а при возможности - и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях при тарификации и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

* 1. Педагогическим работникам, принимаемым на условиях совместительства (внутреннего или внешнего) устанавливается учебная нагрузка при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
  2. Уменьшение или увеличение установленной учебной нагрузки педагогического работника, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:
* по взаимному согласию сторон;
* при изменении количества часов по учебным планам и программам,
* при сокращении количества классов;
* выхода на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда, Уставом гимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в гимназии непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

**III. Профессиональная подготовка,**

**переподготовка и повышение квалификации** **работников**

3. *Стороны пришли к соглашению в том, что*:

3.1. Работодатель по согласованию с профкомом определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд гимназии.

3.2. Администрация гимназии с учетом мнения профкома, а также самого работника определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития гимназии, уровня профессиональной подготовки педагога, а также других обстоятельств, определяющих условия его работы и жизнедеятельности.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечить условия, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже чем 1 раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. *Работодатель обязуется*:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование увольнения.

4.2 *Стороны договорились что:*

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) и проработавшие в гимназии свыше 10 лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет
* и родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
* лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4. При появлении новых рабочих мест в гимназии, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из гимназии в связи с сокращением численности или штата.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. *Стороны пришли к соглашению о том, что*:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

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

5.3. Для педагогических работников гимназии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приложением к Постановлению Правительства РФ от 03.04.2003 №191.

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

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

5.5. Общим выходным днем является воскресенье.

Педагогам может быть установлен один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если его педагогическая нагрузка менее 20 педагогических часов. В этот день работник обязан посещать педагогические советы, рабочие собрания или иные мероприятия, предусмотренные планом работы гимназии.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора с учетом мнения профкома. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.9. Привлечение работников гимназии к выполнению работ, не входящих в круг должностных обязанностей, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки по тарификации до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профсоюзом.

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

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 12б ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять по желанию педагогических работников не реже, чем через каждые десять лет их непрерывной преподавательской работы, длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время согласно ст.128 и ст.263 ТК РФ.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между директором и работником гимназии сроком до 1 месяца.

5.13.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (т.е. итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда – 7 календарных дней при условии, если работники отработали не менее 11 месяцев в году, если менее 11 месяцев в году - то пропорционально отработанному времени.

* До проведения специальной оценки условий труда предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней поварам, занятым у горячей плиты, машинистам по стирке и ремонту спецодежды при условии, если они отработали не менее 11 месяцев в году, а если менее 11 месяцев в году – то пропорционально отработанному времени.
* Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней работнику с ненормированным рабочим днем.

Работником с ненормированным рабочим днем является заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР и заместитель директора по АХР (завхоз).

5.13.4. Предоставлять работникам, отработавшим календарный год без больничных листов, три дня с сохранением заработной платы во время летних каникул.

5.13.5. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

* в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
* на похороны близких родственников – 3 дня;
* неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по гимназии, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с профкомом.

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

5.15. Для персонала, использующего в своей работе компьютер не менее половины рабочего времени, установить технический перерыв для проветривания помещения: 15 минут через каждые два часа.

5.16 Дежурство педагогических работников по гимназии должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания с учетом школьного расписания и согласия самого работника для нужд гимназии.

**VI. Оплата и нормирование труда**

6. *Стороны исходят из того, что*:

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплата з/платы производится 11-го и 26-го числа каждого месяца путем перечисления на расчетный счет или пластиковую карточку получателя.

6.2. Порядок и условия оплаты труда работников Гимназии № 1 города Костромы устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников Гимназии № 1 города Костромы, которое является приложением к коллективному договору.

6.3. Конкретный размер выплат стимулирующего, компенсационного характера коэффициента Кд, персонального коэффициента Кп для каждого работника определяется рабочей группой, утверждается директором гимназии по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.4. Рабочая группа избирается на собрании трудового коллектива сроком на 1 год, утверждается приказом по учреждению.

В состав Рабочей группы могут входить члены администрации гимназии, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены профсоюзного комитета.

Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание рабочей группы может быть инициировано любым членом рабочей группы.

Заседание Рабочей группы является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Все решения Рабочей группы оформляются протоколом, который подписывается всеми членами рабочей группы.

Протоколы Рабочей группы хранятся 3 года.

Рабочая группа в соответствии с Положением об оплате труда распределяет стимулирующие и компенсационные выплаты и знакомит работников.

Порядок распределения стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения:

Педагоги гимназии представляют рабочей группе по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации педагогов возлагается на заместителя директора по УВР и руководителей МО предметников.

Рабочая группа осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику. В случае установления рабочей группой существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 5-ти дневный срок.

Рабочая группа обязана ознакомить коллектив с итоговыми оценочными листами.

С момента знакомства работников с результатами в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по установленным критериям в Рабочую группу или директору гимназии. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением об оплате труда, видам выплат, норм и технические ошибки.

Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и принять решение.

На основании протокола Рабочей группы директор издает приказ об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера, коэффициента Кд работникам.

Для расчета конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы для педагогических работников использовать систему баллов.

6.5. Изменение заработной платы производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 8.7-8.10 Отраслевого Соглашения по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, по вине Работодателя (Учредителя) или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор гимназии.

6.6.4. 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.

**VII. Гарантии и компенсации**

7.1. Работодатель обязуется производить выплаты социального характера в пределах фонда оплаты труда:

7.1.1. Педагогическим работникам-молодым специалистам установить ежемесячную выплату 3840 руб. в течение двух лет работы в образовательном учреждении.

Под молодым специалистом понимается лицо, имеющее среднее профессиональное или высшее образование, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, и принятое на должность педагогического работника в муниципальное общеобразовательное учреждение по полученной специальности и (или) направлению подготовки, соответствующему профилю деятельности муниципального образовательного учреждения, не ранее 1 июля 2012 года и не позднее трех месяцев со дня окончания имеющей государственную аккредитацию профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

7.1.2. Педагогическому работнику, принятому на работу и не имеющему стажа работы в гимназии ежемесячно в размере 50% от базового оклада в течение первого года работы.

7.1.3. Производить выплату материальной помощи в пределах фонда оплаты труда сотрудникам гимназии, проработавшим не менее 1 года в случаях:

* Смерти близких родственников (родителей, детей, мужа, жены) на основании копии свидетельств о смерти, максимальными размерами не ограничена;
* Смерти работника (выплата производится близкому родственнику), максимальными размерами не ограничена;
* При рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении, максимальными размерами не ограничена;
* В связи с юбилейной датой, максимальными размерами не ограничена;
* В связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов, максимальными размерами не ограничена;
* На приобретение дорогостоящих лекарственных средств в связи с заболеванием (травмой), максимальными размерами не ограничена;
* На дорогостоящее лечение работника или члена его семьи, максимальными размерами не ограничена;
* В связи с регистрацией брака на основании копии свидетельства о браке, максимальными размерами не ограничена.

Материальная помощь выплачивается на основании мотивированного заявления работника, поданного на имя руководителя гимназии. Решение об оказании материальной помощи принимается после согласования с профсоюзным комитетом. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Работодатель предусматривает в смете фонда оплаты гимназии денежные средства на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение работодателем.

**VIII. Охрана труда и здоровья.**

8. *Работодатель обязуется*:

8.1. Обеспечить право работников гимназии на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), а также на основании Положения об охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса, а также в соответствии с приказом Министерства образования России от 04.08.2001г. № 2953, отраслевым Стандартом по управлению охраной труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России.

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест, из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание гимназии, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

8.3. Обеспечивать за счет средств гимназии обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения указанных медицинских осмотров.

8.4. Провести в гимназии специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения совета трудового коллектива, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками гимназии обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, обеспечивающие безопасность образовательного процесса, а также обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать в установленные сроки проверку знаний работников гимназии по охране труда.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет гимназии.

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей согласно «Нормам бесплатной выдачи специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам Гимназии № 1 города Костромы».

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками гимназии на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. Обеспечить разработку под руководством членов администрации и руководителей структурных подразделений и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 372 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда (совместно с членами администрации, закрепленными за отдельными участками работы, а также руководителями структурных подразделений, профсоюзного комитета).

8.12. Создать в гимназии комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены администрации и представителей профсоюзной организации, а также службу по охране труда в соответствии с отраслевым Стандартом по управлению охраной труда и обеспечению безопасности образовательного процесса (или специалиста, ст.217 ТК РФ).

8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда горкома профсоюза работников народного образования и науки, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в гимназии. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

**IХ. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. *Стороны договорились о том, что*:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и соответствующей общественной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет городской организации профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от зарплаты.

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

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам занимающимся профсоюзной или общественной деятельностью в интересах трудового коллектива, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития гимназии.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий гимназии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.10. Работодатель рассматривает следующие вопросы

с учетом мотивированного мнения профкома:

* расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
* разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
* запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

по согласованию с профкомом:

* очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* установление размера заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
* создание комиссий и службы по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
* составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

**Х. Обязательства профкома.**

10. *Работодатель предоставляет профсоюзу право на*:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива гимназии по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового кодекса РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников коллектива гимназии в случае, если они уполномочили профком их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет горкома профсоюза.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов гимназии.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью и грамотностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю гимназии заявление о нарушении директором гимназии, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания  вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и Совета трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам, в суде.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза – по летнему оздоровлению детей работников гимназии и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников гимназии.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза гимназии в случаях болезни, санаторно-курортного лечения и т.д.

10.14. Осуществлять культурно–массовую и физкультурно-оздоровительную работу в гимназии среди членов коллектива.

**ХI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

11. *Стороны договорились*:

11.1. Направить коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Рассматривать в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных и трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

11.6. Договор может быть продлен на следующий срок, если ни одна из сторон не изъявит намерение модифицировать или аннулировать его.