

По решению общего собрания коллективный договор подписали:

Работодатель:

Директор МОУ
«Гимназия имени Ю.А. Гарнаева»


/С.А. Шехматов/
«27» марта 2013 г.



Работники в лице:

Председатель
профсоюзного комитета


А.В. Клушин /
«29» марта 2013 г.

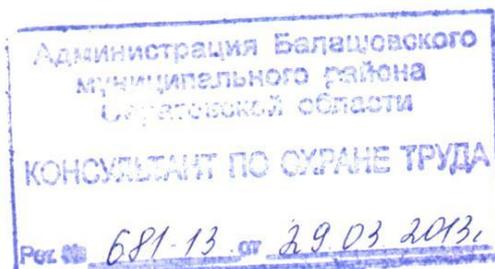


Утверждено
общим собранием
коллектива работников
«Гимназия имени Ю.А. Гарнаева»
«29» марта 2013 г.
Протокол № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем муниципального
общеобразовательного учреждения
«Гимназия имени Героя Советского Союза Ю.А.
Гарнаева г. Балашова Саратовской области»

на 01.04.2013г. – 31.12.2015 год



Рег. № 681-13 от 29.03.2013г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор между работниками муниципального общеобразовательного учреждения МОУ «Гимназия имени Ю.А. Гарнаева» (в дальнейшем гимназии) в лице профсоюзного комитета (председатель – Клушин А.В.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и работодателем в лице директора Шехматова Сергея Андреевича, действующего на основании Устава общеобразовательного учреждения, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений. Настоящий коллективный договор основывается на действующие нормы, содержащиеся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании», а также в законах Саратовской области «О социальном партнёрстве» и «Об образовании».

1.2. С учётом экономических возможностей Гимназии в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст.41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

1.3. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора в полном объёме может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы Гимназии, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требования законодательства об охране окружающей среды.

1.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения. Коллективный договор вступает в силу с 01.04.2013 года и действует в период с 01.04.2013 по 31.12.2015 годов до заключения нового коллективного договора. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке,

установленном действующим законодательством.

1.6. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

1.7. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Обеспечение занятости работников

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Гимназии.

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

Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, предусмотренных в ст.59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.75 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Перевод с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускается.

2.7. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учётом следующих условий:

- исключения дискриминации женщин при приёме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с

наличием детей (ст. 64 ТК РФ, Концепция политики ФНПР от 26.09.2001 г.);

- определения удобного режима работы с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;

- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками-мужчинами.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическими работниками норм профессионального поведения и Устава Гимназии может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника (ст.55 Закона «Об образовании»).

2.10. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в ТК РФ и в Законе РФ «Об образовании».

2.11. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.12. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией, руководствующейся требованиями федерального и регионального законодательства. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии из профкома.

2.13. Работодатель не допускает случаев массового высвобождения работников без письменного предупреждения об этом профкома не позднее чем за три месяца до соответствующих мероприятий. Массовым увольнением является высвобождение 10% от работающих и более работников в течение 90 календарных дней.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие длительный стаж непрерывной работы в гимназии;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

2.15. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе

администрации, кроме случаев ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, квалификации.

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.17. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников представители работников предупреждаются в письменной форме не менее чем за 2 месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска работы с сохранением средней заработной платы.

2.19. Работодатель обязуется способствовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.20. Передача гимназии из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора. При смене собственника гимназии, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают (ст.75 ТК РФ).

2.21. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст. 180 ТК РФ).

2.22. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники гимназии.

2.23. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявить возможности перемещений работников внутри гимназии;
- приостановка найма новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники Гимназии;
- снижение нагрузки работников с учётом мнения профкома, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

III. Время труда и отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени Гимназии определяется Правилами внутреннего распорядка (Приложение № 1), а также учебным расписанием,

графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. Начало работы первой смены – 8:30. Продолжительность рабочего времени педагога-психолога, социального педагога, учителя-логопеда, методиста, педагога-организатора, старшего вожатого, воспитателя, руководителя допризывной подготовки молодёжи (преподавателя основ безопасности жизнедеятельности) составляет 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возложены на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Рабочее время педагогических работников в период каникул в пределах учебной нагрузки до их начала. Продолжительность рабочего времени АУП и младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

3.3. С учётом специфики работы Гимназии устанавливается 6-дневная рабочая неделя. Исходя из возможностей учебного процесса, при нагрузке 20 часов и менее, может быть предоставлен один свободный от занятий методический день.

3.4. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника и мотивированного мнения профкома.

3.5. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.6. Работодатель обязуется предоставить дополнительные отпуска - 3 и более календарных дня - работникам за ненормированный рабочий день в соответствии с Перечнем (Приложение №2).

3.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом.

3.7.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.7.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

3.7.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

3.7.6. Работа в выходные дни компенсируется другим днём отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере;

3.7.7. Работа в выходной день оплачивается в размере не менее двойной часовой или дневной ставки.

3.8. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременной женщины;

- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребёнка до 14 лет или ребёнка - инвалида до 18 лет;

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- работника по согласованию с работодателем.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.10. Педагогические работники гимназии имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывного стажа преподавательской работы в соответствии с приложением о порядке и предоставлении длительного отпуска (Приложение №3).

3.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

- при праздновании свадьбы детей - 2 календарных дня;

- родителям в первый день занятий в школе - 1 день;
- для проводов детей на военную службу - 2 календарных дня;
- неожиданного тяжёлого заболевания близкого родственника - 2 календарных дня;
- в других случаях.

3.12 Работодатель обязуется предоставить отпуск при наличии финансирования за счет внебюджетных средств в случаях:

- бракосочетания - 3 дня;
- юбилейной даты (50,55,60 лет) – 1 день;
- смерти близкого родственника (мужа, жены, ребенка, родителей) и его похорон – 3 дня;
- неожиданного тяжёлого заболевания близкого родственника – 1 день;
- лицам, не имеющим больничных листов в течение года – 3 дня;
- председателю профкома - до 6 дней;
- членам профкома - до 3 дней.

3.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств по Гимназии, график сменности, работа в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

IV. Оплата и нормирование труда

Руководитель обязуется:

4.1. Выплачивать заработанную плату в денежной форме работникам дважды в месяц: пятого и двадцатого числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

4.2. Порядок установления выплат компенсационного характера работникам Гимназии определяется на основании Положения об оплате труда.

4.3. Премирование работников Гимназии по результатам труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

4.4. Материальная помощь работникам Гимназии осуществляется за счет средств, направленных на стимулирование работников, и производится согласно Положению об оплате труда.

4.5. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с профсоюзом решения следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на новый учебный год;

- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников Гимназии.

4.6. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. 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;

4.7.2. Работодатель устанавливает денежную компенсацию за каждый день задержки выплаты в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка;

4.7.3. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее срока со дня подачи документов;

4.7.4. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчёта не менее 2/3 его средней заработной платы;

4.7.5. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.8. Руководитель обязуется:

4.8.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.8.2. Изменение размера ставки производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почётного звания;

- при присуждении учёной степени кандидата наук или доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

4.8.3. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчётные листки.

4.8.4. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты согласно трудовому договору или

предоставлять дополнительный день отдыха по договорённости с работником.

4.8.5. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.8.6. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.8.7. Устанавливать за совмещение профессий, расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда в полном объёме.

V. Социальные гарантии и льготы

Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объёма учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

5.3. Выплачивать надбавку молодым специалистам в соответствии с Федеральным и Региональным законодательством.

5.4. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании» надбавки к должностному окладу за учёную степень и почётные звания «Заслуженный учитель РФ», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения».

5.5. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников Гимназии.

5.6. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации спортивно – оздоровительных мероприятий по согласованию с попечительским и управляющим советом Гимназии.

5.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуды на его приобретение.

5.8. Ходатайствовать о предоставлении работникам гимназии, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

5.9. Обеспечить льготную оплату за получение дополнительных

образовательных услуг детям сотрудников гимназии.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Администрация обязуется обеспечить:

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества, закрепленного за работником;
- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- выполнение всех работ по подготовке к зимнему периоду, в том числе проведение ремонта отопительной системы;
- установление теплового режима не ниже 18 градусов;
- проведение регулярной влажной уборки классов и коридоров;
- своевременную выдачу работнику спецодежды и обуви;
- предоставление дополнительного отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда.

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные лица указаны в соглашении по охране труда.

6.3. На основании Положения проводить контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процесса.

6.4. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимых в порядке и в сроки, согласованные с профсоюзом.

6.5. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.6. Организовать за счёт средств работодателя (ст. 213 ТК РФ) обязательные ежегодные периодические профилактические медицинские осмотры работников.

6.7. Организовать обязательные ежегодные периодические профилактические медицинские осмотры обучающихся.

6.8. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий. Производить совместно с профкомом расследование и учёт несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей.

6.9. Отвечать за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.10. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя,

компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определённой в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

6.11. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

6.12. Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя (т.е. не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6.13. Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.14. Производить страхование работников по трудовому договору на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. №125.

6.15. Организовать на паритетных началах с профсоюзом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. 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 или профсоюзной деятельностью.

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

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

7.4. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведения оздоровительных, культурно-массовых мероприятий, возможность размещения информации в доступном месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники (ст.377 ТК РФ).

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

В случае если работник уполномочил профком предоставлять его

интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1% (ст. 30, 337 ТК РФ). Членские взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Работодатель за счёт средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 20% (ст.377 ТК РФ).

7.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров и других мероприятий, но не более 3 дней в год.

7.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим колдоговором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссии гимназии по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом 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 праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за

- вредные и опасные и иные особо опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарных взысканий до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

VIII. Обязательства профкома.

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законодательством «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

8.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему

оздоровлению детей работников гимназии и обеспечению их новогодними подарками.

8.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным района, города.

8.16. Оказывать ежегодно членам профсоюза материальную помощь при наличии материальных затруднений. Данная материальная помощь оказывается и её размер определяется по согласованию с профсоюзным комитетом и при наличии в Гимназии денежных средств на данные цели.

8.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в гимназии.

IX. Заключительные положения.

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Текст коллективного договора должен быть доведён до работников в течение 10 дней после его подписания. Представительный орган работников должен разъяснить положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля.

9.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникающие конфликты, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

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

9.9. Изменение и дополнение данного коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

По решению общего собрания коллективный договор подписали:

