

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения гимназии №10 г. Челябинска

От работодателя:

Директор
МБОУ гимназии №10
Осипова И.В.

М.п.

Дата: 27.01.2015

От работников:

Председатель
профсоюзной организации
Мартынова Н.Ю.

М.п.

Дата: 27.01.2015

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении гимназии № 10 г. Челябинска (далее по тексту МБОУ гимназия № 10).

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки

Российской Федерации на 2014-2017 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ гимназии №10 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, соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: МБОУ гимназия № 10 в лице директора МБОУ гимназии №10 Осиповой Инны Владимировны, именуемый далее работодатель, который представляет интересы МБОУ гимназии №10 и работники МБОУ гимназии №10, в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ гимназии №10 Мартыновой Натальи Юрьевны (именуемые в дальнейшем профком).

1.4. Работники МБОУ гимназии, не являющиеся членами профсоюза уполномочивают профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ гимназии №10.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ гимназии №10, расторжения трудового договора с директором.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБОУ гимназии №10 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации МБОУ гимназии №10 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44).

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ гимназии №10.

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

1.14. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБОУ гимназии №10, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1) и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, а также отраслевыми, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. 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.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом МБОУ гимназии №10, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ гимназии №10.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с профкомом.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в МБОУ гимназии №10, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МБОУ гимназия №10 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до

исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, не являющимися ухудшением условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ) по согласованию с профкомом.

2.10. О введении указанных изменений работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ). Уведомлять профком 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 менее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

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

2.11. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБОУ гимназии №10 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МБОУ гимназии №10 и сокращении численности или штата производить по согласованию с профкомом (ст. 81, 82 ТК РФ).

2.13. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18-летнего возраста;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В том случае работодатель (или правопреемник организации) обязан принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

2.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении

вакансий (ст.178,180.ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.1.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд МБОУ гимназии №10 определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.1.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год и оформляется в плане-графике аттестации сотрудников МБОУ гимназии №10 (ст. 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.2.2. 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 авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

Работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух учебных заведениях гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих учебных заведений по выбору работника (ст.177 ТК РФ.)

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, а также в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации, совмещающим работу с обучением в ОУ высшего профессионального образования не имеющим государственной аккредитации (если обучение осуществляется по профилю деятельности МБОУ гимназии №10, по направлению органа управления образования).

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. (№276), и по ее результатам, устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока её действия, но не более чем на один год, в иных исключительных случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или

ликвидации МБОУ гимназии №10;

- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- если до пенсии по возрасту остался один год.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

4.1. Режим рабочего времени в МБОУ гимназии №10 определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 1);
- учебным расписанием, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом;
- годовым календарным учебным графиком, графиком сменности учебных занятий, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом;
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями и функциональными обязанностями работников.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю для педагогических работников, установленных законом ТК РФ, ст. 333 и 40 часов в неделю для других работников (руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), установленных законом ТК РФ, ст. 91. Для педагогов продолжительность работы зависит от почасовой нагрузки в соответствии с тарификацией, штатным расписанием, необходимостью выполнения задач, поставленных администрацией.

4.3. Продолжительность рабочего дня и рабочей недели заместителей директора не нормирована, определяется общей продолжительностью в соответствии с ТК РФ и необходимостью выполнения своих должностных обязанностей.

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

- по соглашению работодателя и работника;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (законных представителей), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Привлечение работников МБОУ гимназии №10 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.8. Привлечение работников МБОУ гимназии №10 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБОУ гимназии №10, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя по согласованию с работником и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии №10.

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБОУ гимназии №10.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором МБОУ гимназии №10.

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

4.10. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и другие), в пределах установленного им рабочего времени.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производятся 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.126 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

* с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение №1)

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

- регистрации брака, смерти близких родственников, в случае рождения ребенка до 5 дней по соглашению между работником и работодателем;
- свадьбы детей - 2 дня;
- переезда на новое место жительства - 2 дня;
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

4.12.3. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы для подготовки и защиты научных и методических работ. Порядок и условия предоставления отпуска определяются Учредителями без сохранения заработной платы (ст.335 ТК РФ)

4.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником ст. 111 ТК РФ.

4.14. Дежурство педагогических работников по МБОУ гимназии №10 должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.

5.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

5.3. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной

платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего (при условии наличия фонда экономии заработной платы) характера устанавливать на учебный год в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах работникам МБОУ гимназии №10.

5.5. Выплачивать заработную плату работникам каждые полмесяца (15 и 30 числа), перечислением на счет в банке, определенным работодателем (ТК РФ, ст.136).

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

5.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель (директор МБОУ гимназии №10).

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. ходатайствует перед администрацией муниципального образования о постановке на очередь на жилье нуждающихся работников.

6.2. Устанавливает системы и формы оплаты труда стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профкомом.

6.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам в следующих случаях:

- при рождении ребенка – 2000 рублей;
- в случае потери близких родственников (родителей, детей, супруга) – в размере 2000 рублей;
- на оздоровление, приобретение лекарственных препаратов – до 4000 рублей;
- в связи с выходом на пенсию (впервые) – 2000 рублей;
- по другим уважительным причинам – 2000 рублей;
- к отпуску административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу – 2000 рублей.

Основанием для выплаты материальной помощи сотруднику гимназии является приказ директора гимназии.

6.4. Медицинские осмотры (обследования) и психиатрические, наркологические освидетельствования, предусмотренные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, осуществляются за счет средств работодателя.

Время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) включается в рабочее время (ст. 213 ТК РФ).

VII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется разработать регламенты условий работы применительно к каждому рабочему месту. Регламенты должны охватывать нормативные требования к рабочей среде, организации и безопасности труда, в первую очередь - режимам труда и отдыха, социально-бытовому обслуживанию работников. Работодатель обязуется систематически вносить в регламенты необходимые коррективы в связи с изменениями в содержании трудового процесса работников, повышением требований к условиям работы, в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности работников.

7.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о

фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к рабочей среде, режимам труда и отдыха, льготам, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

7.3. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов (ССБТ). Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на работодателя.

7.4. Стороны исходят из того, что профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому затраты, понесенные им в связи с проведением экспертизы.

7.5. Работодатель и профком согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного (за один день) письменного уведомления непосредственно руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.6. Предусматривается ответственность работника за нарушение требований по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на рабочем месте образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

8.1. В целях сохранения в организации квалифицированных женских кадров работодатель принимает на себя обязательства:

8.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.3. Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве одного в месяц.

8.4. Разрешать женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, опекуну (попечителю) несовершеннолетнего ребенка по их просьбе и по согласованию с профкомом использование дополнительных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, в удобное для них время (ТК РФ, ст. 263, 264).

8.5. Предоставлять оплачиваемый отпуск по беременности и родам до 70 календарных дней женщинам, усыновившим ребенка со дня его рождения и 110 календарных дней при одновременном усыновлении двух и более детей со дня их рождения (ТК РФ, ст.257).

IX. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

9.1. Работодатель и профком исходят из того, что МБОУ гимназия №10 несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Стороны договорились о том, что:

10.1. 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.

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

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

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения и с предварительного согласия профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранение документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента от заработной платы (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7 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 семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

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

10.9.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБОУ гимназии №10.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий МБОУ гимназии №10 по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- 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 дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 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.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «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 1% или единовременно 10% денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБОУ гимназии №10.

11.4. Осуществлять контроль, один раз в год, за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

11.6. Направлять Учредителям (Собственнику) МБОУ гимназии №10 заявления о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о

труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников МБОУ гимназии №10 и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в РК профсоюза работников образования и науки.

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

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

11.13. Участвовать в работе комиссии МБОУ гимназии №10 по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБОУ гимназии №10.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях стационарного, санаторно-курортного лечения, лечения несовершеннолетних детей, активное участие в профсоюзной деятельности МБОУ гимназии.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МБОУ гимназии №10 два раза в год.

12.4. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.