

Коллективный договор
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
гимназии № 63 г. Челябинска

От работодателя:

Директор МБОУ гимназии № 63
_____ Н.Г.Мананникова

От работников:

Председатель профсоюзной
организации гимназии № 63
_____ Т.Д.Лепская

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 № 63 г. Челябинска (далее по тексту гимназия).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), Конституцией Российской Федерации, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» 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 тарифным соглашением, соглашением между главным управлением образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор гимназии Мананникова Наталья Геннадьевна, именуемый далее работодатель, который представляет интересы гимназии и работники гимназии, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации гимназии №63 именуемые в дальнейшем профком.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников гимназии.

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

Трудовой коллектив осуществляет свои полномочия на общем собрании трудового коллектива. В период между собраниями делегирует полномочия профсоюзному комитету.

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным и полномочным представителем трудового коллектива в решении вопросов по регулированию социально-трудовых отношений, оплате труда, занятости и других вопросов, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования гимназии, расторжения трудового договора с директором.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении,

выделении) гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации гимназии 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.

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 гимназии.

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 с января 2013 года 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. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ)

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, уставом гимназии и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, а также отраслевыми, областными, территориальными 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 гимназии, правилами внутреннего трудового распорядка.

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.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствия в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов.

Испытания при приеме на работу:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течении одного года со дня окончания образовательного учреждения;

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы и компенсации.

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 в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении 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 директором гимназии по согласованию профкома.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в гимназии, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых гимназия 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 (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)

2.10. В случае производственной необходимости (обычно во время каникул) работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 74 ТК РФ).

2.11. О введении указанных изменений работник уведомляется работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

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

3.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд гимназии определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития гимназии (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации

направлять педагогов в ЧИППКРО, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. 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 - 176 ТК РФ.

В соответствии со статьей 177 ТК РФ, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности гимназии, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.4.5. 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.

3.4.6. 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 сокращения штата или ликвидации гимназии;
- если до пенсии по возрасту остался один год.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. 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 сокращения численности или штатов, список сокращаемых областей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в службу занятости района не менее чем за три месяца.

4.2. О предстоящем увольнении по причине сокращения численности или штата, реорганизации либо ликвидации предприятия работники предупреждаются персонально под расписку (их подпись) не позднее, чем за 2 месяца до дня их увольнения с разъяснением им установленных законодательством льгот и компенсаций и возможностей дальнейшего трудоустройства. В течение этого двухмесячного срока предупрежденные об увольнении граждане имеют право продолжать свою работу и в полном объеме получать заработную плату.

4.3. Увольнение членов профсоюза и не членов профсоюза, которые лично уполномочили профсоюз представлять их интересы по инициативе работодателя в связи с ликвидацией гимназии и сокращения численности или штата производить с учетом мнения профкома (ст. 81, 82 ТК РФ).

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. 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:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- 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 за педагогическую деятельность;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- 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.

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в гимназии определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома;
- учебным расписанием, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома;
- годовым календарным учебным графиком,
- графиком сменности учебных занятий, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома;
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями и функциональными обязанностями работников.

5.2. 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.

5.3. Продолжительность рабочего дня и рабочей недели заместителей директора не нормирована, определяется общей продолжительностью в соответствии с ст.101 ТК РФ и необходимостью выполнения своих должностных обязанностей.

5.4. 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.

5.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение

работников гимназии к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.6. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни по приказу директора может вводиться дежурство для обеспечения безопасности функционирования гимназии, бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника. К дежурствам привлекаются педагогические работники по согласованию с профкомом.

5.7. 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 (для педагогических работников в каникулярное время).

5.8. Привлечение работников гимназии к выполнению работы, не предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также 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 до начала каникул. График работы в каникулы утверждается директором гимназии.

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

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

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

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска административного и вспомогательного персонала гимназии составляет 28 календарных дней.

Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 42 до 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, отзыв из него производятся по письменному заявлению работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение 5)

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (при возможности экономии фонда заработной платы) в следующих случаях:

- свадьбы самого работника – 3 дня;

- свадьбы детей - 2 дня;

- на похороны родственников и близких - 3 дня;

5.12.2. В соответствии со статьей 128 ТК РФ предоставляется работодателем по этим основаниям с сохранением заработной платы.

5.12.3. Предоставлять по согласованию с профкомом в порядке поощрения сверх отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск за полную отработку годовой нормы рабочего времени - до 2 рабочих дней в году.

Указанный отпуск может суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за два года. Компенсация при увольнении за неиспользованные дополнительные отпуска не выплачивается.

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

5.14. Дежурство педагогических работников по гимназии должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 60 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Оплата труда осуществляется на основе Единой тарификационной сетке.

Работодатель обязуется:

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

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

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

По итогам тарификации работникам образовательного учреждения определяются должностные оклады (ставки). С ними знакомят работников под роспись.

6.4. По итогам аттестации работников с учетом сложности выполняемых работ в учреждении производится тарификация работы, то есть отнесение видов труда к утвержденным тарифным разрядам или квалификационным категориям. По результатам тарификации работникам гимназии присваиваются тарифные разряды с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Таким образом, тарификации подлежит только тарифный или квалификационный разряд работника. Доплаты и надбавки закрепляются в коллективном договоре и начисляются на установленный тарифный разряд или должностной оклад.

6.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц даты: 15 и 30 число каждого месяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ).

6.6. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

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

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о постановке на учет нуждающихся в улучшении жилищных условий работников.

7.2. Оборудует комнату для отдыха работников.

7.3. Устанавливает системы и формы оплаты труда стимулирования труда в пределах имеющихся средств с учетом мнения профкома.

7.5. Выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с законом Российской Федерации «Об образовании», в том числе в период нахождения работников в отпусках, без предъявления оправдательных документов.

7.6. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% для проведения культурно-массовой, оздоровительной и социально-благотворительной работы.

7.7. Оказывает из средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и другим работникам гимназия по утвержденным с учетом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам.

VIII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8.1. 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.

8.2. 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 и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

8.3. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов (ССБТ). Контроль точного соблюдения стандартов безопасности труда возлагается на работодателя.

8.4. 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.

8.5. На время приостановки работы органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы и средний заработок. Мотивированный отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья является простоем не по вине работника, и работодатель обязан перевести его (временно до устранения опасности) на другую работу либо, если такой возможности нет, оплатить простой в соответствии с ТК РФ. Статья 157 ТК РФ предусматривает различные варианты оплаты времени простоя.

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

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

8.8. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводится только с их согласия, на основе заключения договора с установлением соответствующей доплаты.

8.9. Стороны договорились проводить анализ данных по вопросам временной нетрудоспособности работающих с принятием мер по их снижению.

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

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

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

8.10.3. 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 (ст. 263, 264 ТК РФ).

8.10.4. 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 (ст.257 ТК РФ).

8.10.5. Создать условия для организации спортивных занятий работников.

8.11. Работодатель и профком исходят из того, что гимназия несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.12. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, возмещается компенсация, виды и объемы которой определяются Федеральным Законом (ст. 184 ТК РФ).

8.13. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением ВТЭК или ВКК, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии для инвалидности от трудового увечья.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

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 или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, а также не членов профсоюза, которые уполномочили профсоюз представлять их интересы, по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения и с предварительного согласия профкома.

9.5. 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, при его наличии (ст.377 ТК РФ).

9.6. 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 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. 377 ТК РФ).

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

9.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда гимназии производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 30% (ст. 377 ТК РФ и Соглашение между Управлением по делам образования г. Челябинска и областным комитетом профсоюза).

9.8. 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.

9.9. 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, подпунктом «б» п. 3 и п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссий гимназии по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию, комиссии по трудовым спорам и других.

9.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, а также не членов профсоюза, которые уполномочили профсоюз представлять их интересы, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 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);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 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);

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «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 лично уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль правильности расходования заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов гимназии.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе 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 Учредителям гимназии 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).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза, а также не членов профсоюза, которые уполномочили профсоюз представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременности назначения и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию. Вести учет нуждающихся в санаторном лечении.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников гимназии и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

10.12. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссии гимназии по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, комиссии по трудовым спорам и других.

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

10.15. 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.

10.16. Ходатайствовать о выделении материальной помощи членам профсоюза в случаях стационарного, санаторно-курортного лечения, лечения несовершеннолетних детей. Оказывать материальную помощь из средств профсоюза в следующих случаях:

10.17. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в гимназии.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по

выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников гимназии два раза в год.

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

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с января 2010 года.

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