

Управление образования
Администрации города Магнитогорска
Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Гимназия № 53»
(МОУ «Гимназия №53»)
Ленинградская ул., д. 10а, Магнитогорск, 455000
тел. (3519) 22-97-24, e-mail: sch53@mail.ru, сайт www.sch-53.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
на 2015 – 2018 годы

УТВЕРЖДЕН
Общим собранием трудового
коллектива МОУ «Гимназия № 53»
города Магнитогорска
Протокол № 3 от 26.01.2015 года

Количество работающих – 92 человек
Количество присутствующих – 70 человек

Отрасль: Министерство образования
и науки Российской Федерации
Форма собственности: муниципальная

Магнитогорск
2015

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении «Гимназии № 53» города Магнитогорска.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального образовательного учреждения «Гимназия № 53» города Магнитогорска (далее Учреждение) 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, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Григорьевой Елены Олеговны (далее Профком);

1.3.2. Работодатель в лице его представителя – директора МОУ «Гимназия № 53» Уразмановой Флюры Наильевны

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мнение профкома:

1.16.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

1.16.2. Соглашение об охране труда;

1.16.3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

1.17.1. Учет мнения представительного органа – профкома;

1.17.2. Консультации представительного органа – профкома с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.17.3. Получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;

1.17.4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

1.17.5. Участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Социальное партнерство. Права, обязанности и ответственность сторон

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие общеобразовательного учреждения и необходимость улучшения положения Работников, Работодатель и Профком договорились:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации федеральных и областных программ развития образования, областных законов и иных правовых актов, направленных на развитие образования детей и социальную защиту Работников образования и обучающихся;

2.1.2. Совместными усилиями способствовать реализации в полной мере приоритетных национальных образовательных проектов;

2.1.3. Постоянно анализировать социально-экономическое положение Работников учреждения, активно взаимодействовать с Городским комитетом Профсоюза Работников образования, органами местного самоуправления в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности Работников.

2.1.4. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий Работников учреждения.

2.1.5. Совместно добиваться решения вопросов санаторно-курортного оздоровления Работников учреждения.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Гарантирует, что выплата заработной платы производится в денежной форме путём перевода на пластиковую карту Работника.

2.2.2. Учитывает мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития Учреждения.

2.2.3. Предоставляет Профкому по его просьбе следующую информацию с соблюдением требований ст. 88 Трудового Кодекса РФ:

– о выплате заработной платы, доплат, надбавок стимулирующих и компенсационных выплат Работникам учреждения;

– о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям Работников;

– об объеме задолженности по выплате заработной платы, денежной компенсации за книгоиздательскую продукцию;

– показатели по условиям и охране труда;

– по планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников;

– о состоянии материальной базы учреждения.

2.2.4. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических Работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.5. В соответствии с Положением «О порядке аттестации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений» обеспечивает участие представителей

Профкома в работе аттестационной комиссии Учреждения.

2.2.6. Предоставляет возможность представителям Профкома принимать участие в совещаниях, работе комиссий и других мероприятиях.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников учреждения.

2.3.2. Оказывает членам первичной профсоюзной организации учреждения помощь в вопросах применения трудового права, законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

2.3.4. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

2.3.5. Осуществляет контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Нацеливает работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, полное, своевременное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников учреждения.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из штатного расписания, численности кадров, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения Профкома.

3.6. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов или количества учеников, изменение сменности работы учреждения) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (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 учреждении работу, соответ-

ствующую его квалификации.

3.7. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.9 Работодатель обязуется:

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

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

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

3.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2, ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.11. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением штатов или численности (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения Профкома (ст.82 ТК РФ).

3.12. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.13. Стороны договорились:

- Преимущественное право на сохранение места работы при сокращении штатов или численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штатов.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учётом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

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

- В случае направления работника для повышения квалификации – сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, в том числе, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, с предоставлением ему гарантии оплаты командировочных расходов (ст.187 ТК РФ). Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

- Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования; финансирование может осуществляться за счет экономии).

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению:

5.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), годовым календарным графиком работы, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени- не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ, Приказ Минобрнауки от 24.12.2010 № 2075):

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом или приказами по учреждению.

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

5.4.1. по соглашению между работником и работодателем;

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям для повышения квалификации и самообразования предоставляется один свободный день в неделю – методический день, если педагогическая нагрузка не превышает 18 часов в неделю. В методический день работники могут не присутствовать на рабочем месте, за исключением участия назначенных на данный день в общих собраниях, педагогических и методических советах, совещаниях, общешкольных и районных мероприятиях. В каникулярный день методическим днем считается суббота.

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

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.

5.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей–инвалидов до 18 лет, беременных женщин, работников–инвалидов.

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

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

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

5.8.3. Продолжительность отпуска устанавливается: для педагогических работников 56 календарных дней, для обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- для проводов детей в армию – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – 3 дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней.

5.10. Общими выходными днями являются воскресенье при 5-дневной рабочей неделе.

5.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.12. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда.

6.1. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: 10-го и 25-го числа.

6.2. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.3. Ответственность за своевременность начисления и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Оказывает из средств экономии заработной платы материальную помощь работникам учреждения по утверждённому с учётом мнения Профкома перечню оснований предоставления материальной помощи, согласно Положению об оплате труда.

VIII. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ.)

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

8.2. Провести аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии обязательно включать членов Профкома и Комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счёт учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты и спецодежды за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

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

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения Профкома (ст.212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в учреждении Комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены Профкома.

8.15. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам Комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принять меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

8.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

8.19. Профком обязуется:

8.19.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно–массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

8.19.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе 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 учётом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома.

9.5. 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 размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.7. 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.

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

Председатель, его заместитель и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2,3 и п. 5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного проф-

союзного органа (ст.376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учётом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

9.11.1. расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

9.11.2. привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

9.11.3. разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

9.11.4. запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

9.11.5. очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

9.11.6. установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

9.11.7. массовое увольнение (ст.180 ТК РФ);

9.11.8. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);

9.11.9. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

9.11.10. создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

9.11.11. составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

9.11.12. установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

9.11.13. размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

9.11.14. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

9.11.15. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома за счёт средств ФОТ (ст. 377 ТК РФ).

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

10.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, представляют результаты контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Рассматривают в 7-ми дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуаль-

ных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор МОУ «Гимназия № 53»

Ф.Н.Уразманова

«26» января 2015г.

Председатель профсоюза МОУ «Гимназия № 53»

Е.О.Григорьева

«26» января 2015г.

Приложение:

1. Правила внутреннего трудового распорядка – 11 страниц
2. Положение об оплате труда работников – 20 страниц