

Директор
МБОУ гимназии № 12 г. Липецка
Уласевич О.И.



_____ 2014 г

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ гимназии № 12 г. Липецка
Чернышева В.А

_____ *В.А.*
« 19 » декабря 2014 г

МБОУ гимназия № 12 города Липецка

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2015 - 2018 годы**

*Принят на общем собрании работников
« 4 » декабря 2014г*

**г. Липецк
2014 г**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и работодателем МБОУ гимназии № 12 города Липецка, с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в МБОУ гимназии № 12 города Липецка между работодателем и работниками в лице их представителей (директора Уласевич О.Н. и председателя профкома Чернышевой В.А.) и включает в себя обязательства по вопросам реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, установления дополнительных гарантий и льгот, обеспечения социального партнёрства.

1.2. Работники МБОУ гимназии № 12 города Липецка доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, но перечисляющие по заявлению ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1% заработной платы, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Директор признает профсоюзный комитет единственным полноправным представителем работников учреждения, а профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ, отраслевыми соглашениями (областным, городским) и иными законодательными актами.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и действует с момента подписания сторон. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ, на основе взаимной договоренности сторон.

1.8. Стороны договорились, что директор знакомит работников с текстом коллективного договора в течение 7 дней после его подписания путем размещения его в локальной сети.

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

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

1.10. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и один раз в год отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании работников.

1.12. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовок.

2. Трудовой договор

2.1. Штатное расписание учреждения утверждается директором исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профкома школы.

2.2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников школы регулируются нормами действующего трудового законодательства и настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. При приеме на работу соблюдаются следующие условия:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее пяти рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.5. В трудовом договоре согласно ст. 57 ТК РФ определяются его основные условия.

2.6. Педагоги имеют право на свободу выбора и использования учебных пособий, материалов, учебников, методов и средств обучения, обеспечивая высокое качество учебного процесса.

2.7. Работодатель ставит в известность профком об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.8. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца осуществляется в соответствии с требованиями ст. 72.2 ТК РФ в случаях катастрофы, производственной аварии и др., простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, замещения временно отсутствующего работника.

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

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

3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета. Объем учебной нагрузки конкретного педагогического работника фиксируется в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только на новый учебный год в связи с

изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

3.3. Расстановка кадров на новый учебный год проводится не позднее 15 мая текущего года. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества классов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

Работники образовательного учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в 3 года. В случае направления работника в другую местность для повышения квалификации ему гарантируется оплата командировочных расходов в пределах имеющихся финансовых средств (ст.168 ТК РФ).

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, средняя заработная плата.

3.5. Работодатель своевременно создает аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

3.6. Работодатель обеспечивает своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.7. Работодатель в случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставляет работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

4. Гарантии при возможном высвобождении.

Обеспечение занятости

4.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников учреждения, связанное с реорганизацией, совершенствованием организации

учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца письменного уведомления профкома и службы занятости.

4.2. Администрация и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.

4.3. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять профком не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца.

В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, работодатель обязан предупреждать работника о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

работники, награждённые государственными и отраслевыми наградами;
работники, применяющие инновационные методы работы;

работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее двух лет; председатель первичной профсоюзной организации.

4.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения гарантируется наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы следующим категориям:

беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178,180, 279 ТК РФ), отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

4.7. 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 нем, ранее уволенных из учреждения в

связи с сокращением численности или штата.

5. Организация оплаты труда

5.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц путем перевода на личную банковскую карту работника.

5.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников. Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех муниципальных бюджетных учреждений

5.3. Должностные оклады, порядок их установления и другие условия оплаты труда определяются Положением о порядке по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 12.

5.4. Размеры должностных окладов работникам учреждения в пределах диапазона (минимального и максимального) устанавливаются руководителем с учетом мнения профсоюзного органа работников.

Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда без учета других надбавок и доплат.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и опасными условиями труда.

Другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) без учета других повышений, надбавок и доплат.

5.5. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в соответствии со ст.133.1 ТК РФ и п.3.1 Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Липецкой области. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

5.6. Заработная плата за работу в ночное время (*с 22 часов до 6 часов*) производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.7. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится доплата в размере,

не ниже установленного трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры доплат за работу с вредными и опасными условиями труда определены в р. IV п.6 п.п.2 Положения о порядке по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 12

5.8. Председателю первичной профсоюзной организации выплачивается ежемесячная доплата в размере 10% оклада (ставки) из стимулирующей части ФОТ учреждения за общественную и социально значимую работу в интересах коллектива.

5.9. Надбавки, установленные за счет средств фонда заработной платы, оформляются приказами директора на основании Положения о порядке по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 12.

5.10. При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств осуществляется премирование работников с учетом качества работы за данный период и отработанное время.

5.11. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.12. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется в соответствии с Положением о порядке по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии № 12.

5.13. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.14. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее чем за три дня до его начала. Если отпуск своевременно не оплачен, то по желанию работника, выраженному в письменном виде, время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных.

5.15. Администрация финансирует периодический медицинский осмотр

педагогических работников.

5.16. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.18. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в учреждении, в т.ч. настоящим коллективным договором.

5.19. Работодатель обязуется:

- а) извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);
- б) своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда,
- в) информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);
- г) согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников учреждения.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с общим выходным днём - воскресенье.

6.2. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников составляет 40 часов (технические работники школы, администрация, лаборанты, библиотекари).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, в соответствии с

постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

6.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего необоснованных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. В этот день преподаватель обязан присутствовать на запланированных гимназических мероприятиях, выполнять работу, предусмотренную трудовым договором и др.

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

6.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и др. работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах рабочего времени. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

6.7. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, установленные в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором.

Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

6.8. Привлечение работников для работы в выходные и праздничные дни возможно только в исключительных случаях в соответствии с действующим законодательством о труде, с согласия профкома, по специальному приказу администрации, с обязательным предоставлением по согласованию с работником либо другого дня отдыха, либо оплаты в двукратном размере, либо присоединением отработанного дня к отпуску.

6.9. Очередной отпуск предоставляется по графику, утвержденному администрацией по согласованию с профкомом, не позднее чем за две недели

до наступления календарного года.

6.10. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней по заявлению работника при рождении ребенка (супругу), регистрации брака, смерти близких родственников, переезде на новое место жительства.

6.11. По семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам очередной отпуск по согласованию администрации и работника может быть перенесен на другое время.

6.12. По заявлению одинокой матери (отца), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в летнее время.

6.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

6.14. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, которые принимаются по согласованию с профсоюзным органом.

6.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Это время включается в рабочее время педагога.

7. Охрана труда и улучшение условий труда работающих.

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим; при проведении вводных или повторных инструктажей включать информационный блок по теме профилактики ВИЧ-инфекции;

7.2.2. обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

7.2.3. проводить работу по специальной оценке условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда (в состав аттестационной комиссии обязательно включать членов профкома и комиссии по охране труда);

7.2.4. осуществлять обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.5. обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения; оформлять информационные стенды профилактической направленности; проводить лекции по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ-инфекции, наркомании и других социально-значимых заболеваний;

7.2.6. обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медосмотров работников, а также внеочередных медосмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

7.2.7. не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.2.8. своевременно и бесплатно обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам, в т.ч. моющими и обезвреживающими средствами;

7.2.9. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса, вести их учет;

7.2.10. информировать коллектив работников, в лице профсоюзного комитета учреждения, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых один раз в полугодие.

7.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и учащихся;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.4. Профком осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами учреждения.

7.5. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются 1 раз в 6 месяцев о выполнении соглашения по охране труда на заседании профкома.

7.6. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность

сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

7.7. При несчастном случае на производстве по вине учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее 100% оклада (тарифной ставки) из фонда экономии заработной платы.

7.8. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

8.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 12.01.96г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции), Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим коллективным договором.

8.2. Представительным органом коллектива работников школы выступает профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту членов профсоюза, осуществляет пропаганду трудового законодательства.

8.3. Работодатель обязуется предоставлять по запросу профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения 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).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное (в день выплаты заработной платы) 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 в размере 1% его заработной платы.

8.5. 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.

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

председателю первичной профсоюзной организации доплату к должностному окладу согласно порядку установления выплат стимулирующего характера образовательного учреждения за общественную и социально значимую работу в интересах коллектива в размере 10 % должностного оклада

8.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, награждению работников, их аттестации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.9. Стороны признают, что с учетом мнения профкома производятся: распределение учебной нагрузки; установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера; распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы; утверждение должностных обязанностей работников; утверждение графиков отпусков; установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём; применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения; изменение условий труда и др. вопросов в соответствии с ТК РФ.

8.10. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным действием членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.11. Взаимодействие администрации учреждения с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами статьи 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

8.12. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

8.13. Работодатель в недельный срок с момента получения предложений об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщает профком о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

9. Обязательства профсоюзного комитета.

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым и др. вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют 1% из заработной платы на счет профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. о присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогических работников.

9.5. Представлять и защищать права членов Профсоюза в суде и др. организациях.

9.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по государственному социальному страхованию.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью начисления отпускных и своевременностью предоставления работникам очередных и дополнительных отпусков, их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогов, охране труда и других.

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

9.10. Оказывать помощь членам профсоюза по всем юридическим вопросам, в т.ч. бесплатное составление исковых заявлений в суд по обжалованию действий пенсионных органов в отказе назначения им досрочных пенсий по старости и другим вопросам (через обращение в правовую инспекцию труда городского комитета профсоюза).

9.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в трудных жизненных ситуациях из профсоюзного бюджета.

9.12. Проводить для работников-членов профсоюза и их детей культурно-оздоровительные мероприятия.

9.13. Содействовать повышению уровня жизни членов профсоюза.

9.14. Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников-членов профсоюза.

9.15. Заслушивать администрацию о выполнении планов экономического и социального развития учреждения, обязательств по настоящему коллективному договору.

9.16. Осуществлять контроль за выполнением решений, принятых на общем собрании работников учреждения.

9.17. Обеспечивать стабильность работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

9.18. Профком оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

10. Срок действия и формы контроля

за выполнением коллективного договора

10.1 Коллективный договор вступает в силу с «10» января 2015 года и действует по «9» января 2018 года.

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

10.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за реализацией этого плана и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.4. Разногласия между администрацией и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Директор МБОУ гимназии № 12 города Липецка
Председатель профсоюзного комитета

О.Н.Уласевич
В.А.Чернышева

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г

Председатель департамента экономического развития
администрации города Липецка

А.В.Лысов