

Председатель профсоюзного
комитета

Максименко Л.В.

/ *Максименко* /

« » _____ 201_

МАОУ «КУГ №1-Универс»

директор

Скруберт И.В.

/

« » _____ 201_



Коллективный договор

на 2015-2018 годы

О взаимных обязательствах по обеспечению социально -

экономических гарантий работников

муниципального автономного образовательного учреждения

«Общеобразовательное учреждение «Красноярская

университетская гимназия № 1 – Универс»

2014 год

Содержание:

1. *Общие положения*
2. *Трудовые отношения*
3. *Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников*
4. *Рабочее время и время отдыха*
5. *Оплата и нормирование труда*
6. *Гарантии и компенсации*
7. *Охрана труда и здоровья*
8. *Гарантии профсоюзной деятельности*
9. *Обязательства профсоюзного комитета*
10. *Контроль за выполнением коллективного договора*
11. *Ответственность сторон.*

1 Общие положения.

1.1. Настоящий Договор заключен между работодателем муниципальным автономным образовательным учреждением «Общеобразовательное учреждение «Красноярская университетская гимназия № 1 - Универс» (далее – Гимназия) в лице директора Гимназии Скруберта Игоря Владимировича и работниками Гимназии, от имени которых выступает профсоюзный комитет Гимназии в лице председателя профкома Максименко Ларисы Васильевны, именуемый далее Профсоюз и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Гимназии.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией Российской Федерации, конвенциями Международной организации труда (МОТ), Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключен 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 для создания более благоприятных условий труда.

1.4. Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Гимназии, предусмотренной ее Уставом;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях становления рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками, Профсоюзом;
- укрепления роли коллектива Работников и Профсоюза в определении перспектив развития Гимназии и перехода на новые формы организации подготовки специалистов, научной деятельности и хозяйствования;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и Профсоюзной организацией;
- создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;

- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников.

- 1.5. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками Гимназии и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.7. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Гимназии.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Гимназии, расторжения трудового договора с руководителем Гимназии.
- 1.9. При реорганизации Гимназии коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнения обязательств, принятых в соответствии с Договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 1.11. Представители сторон Договора принимают участие в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Договора и его выполнении, предоставлении друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые и социально-экономические права и интересы работников Гимназии, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам Гимназии.
- 1.12. Администрация Гимназии и профсоюзный комитет обеспечивают друг друга получаемой нормативной информацией об изменении условий труда и иных социально-экономических условий в Гимназии, в случаях, предусмотренных законодательством.
- 1.13. Контроль выполнения Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается на общих собраниях трудового коллектива, заседаниях ПК, административных планерках.
- 1.14. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников Гимназии.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка,
 - 2) положение об оплате труда работников,
 - 3) соглашение об охране труда,
 - 4) положение о защите персональных данных работников.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления Гимназиям непосредственно работниками и через профком:
 - учёт мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2ст.53ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе Гимназии, внесении предложений

по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

II. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем устанавливаются на основе трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Гимназии, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, данным Коллективным договором.

2.2. Трудовые договоры с работниками Гимназии могут заключаться на неопределенный или определенный срок в зависимости от характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки.

2.3. Работодатель до заключения трудового договора знакомит работника под роспись с настоящим Договором, Уставом Гимназии, и другими локальными актами, действующими в Гимназии.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Гимназии, возможны только:

а) по соглашению сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

2.7. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, подпунктами «а», «в» пункта 6, пунктами 8, 10 статьи 81, пунктами 1 или 2 статьи 336 ТК РФ Работодателем производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.8. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест Работников Гимназии. Стороны коллективного договора заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке высвобождаемых Работников с выплатой гарантийных сумм,

предусмотренных законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

2.9. При проведении сокращения численности (штата) работников, а также в случае ликвидации организации, либо реорганизации Гимназии, уведомлять об этом письменно под расписку каждого работника не позднее, чем за два месяца. Работодатель представляет органам службы занятости и профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий.

2.10. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.11. При сокращении штатов работодатель обязан учитывать преимущественное право каждого работника на сохранение рабочего места в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

2.12. Увольнение по инициативе Работодателя допускаются с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ. Профсоюзный комитет обеспечивает контроль за:

- Соблюдением трудового законодательства в Гимназии, представляет информацию об установленных нарушениях в соответствующие органы управления.

- Содействием трудоустройству высвобождаемых работников, за соблюдением законодательства о гарантиях в области занятости.

- Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных органах.

2.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Гимназии свыше 10 лет;
- педагогические работники при наличии стажа работы для назначения пенсии по выслуге лет 23-24 года;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.14. При появлении новых рабочих мест в Гимназии, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Гимназии в связи с сокращением численности или штата.

2.15. При приеме на работу в гимназию Работник знакомится под роспись с должностной инструкцией. В каждом структурном подразделении Гимназии находятся утвержденные директором должностные инструкции всех категорий работников данного подразделения. Руководитель подразделения обеспечивает возможность пользования инструкцией.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Гимназии

3.2. Работодатель с учётом мнения профкома и мнения сотрудников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников,

перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Гимназии.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Гимназии не реже, чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Гимназиях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.3.4. Обеспечить проведение аттестации руководящих и педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Рабочее время и время отдыха.

4.1. В соответствии с действующим законодательством продолжительность рабочего времени для педагогических работников Гимназии устанавливается не более 36 часов в неделю, для остальных работников - 40 часов.

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Гимназии (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Гимназии.

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

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.5. Для отдельных видов работ и должностей устанавливается суммированный учет рабочего времени. Перечень работ и должностей устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и приказом директора гимназии.

4.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Гимназии. Работники принимают участие в педагогических советах, работе методических объединений, кафедр и т.п.

4.7. Учитывая напряженность и интенсивность педагогического труда в учебное время, в каникулярные дни Работодатель может предоставлять педагогическим работникам (по графику с учетом производственной возможности) методические дни с последующей полной оплатой.

4.8. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе суббота и воскресенье.

4.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Продолжительность рабочего дня в пятницу для работающих по пятидневной рабочей неделе сокращается на один час.

4.10. В летнее каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий

персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Гимназии и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.11. Профсоюзный комитет обеспечивает контроль за рациональным использованием рабочего времени работников Гимназии.

4.12. Ежегодно работникам Гимназии предоставляется оплачиваемый отпуск, график устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Гимназии и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за две недели до начала отпуска. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней (ст.334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724) Обслуживающему персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ) и дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней (раздел 3 ст.14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1)

4.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям определяется директором Гимназии с учетом мнения работника, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.14. Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика для лечения по санаторно-курортной путевке в любое время года.

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления Работнику предоставляется в течение года отпуск без сохранения заработной платы (помимо лиц, указанных в ст.ст. 128, 263 ТК РФ):

- женщинам по уходу за ребенком, до достижения им 3-х лет - 14 дней;
- работающим одиноким женщинам, опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, - 14 календарных дней;
- инвалидам I, II, III групп - 14 календарных дней;
- родственникам, для ухода за заболевшим членом семьи, на срок согласно заключению медицинского учреждения.

Кроме того, работникам в связи:

- со своей юбилейной датой (50, 55, 60 лет) - 2 дня;
- с похоронами родных и близких - 7 дней, не считая дней проезда;
- в связи со свадьбой работника - 3 дня, детей - 2 дня;
- работающим женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, - одного ребенка - 2 дня, двух и более детей - 5 дней;
- всем работникам в особо важных ситуациях - 2 дня.

Данные отпуска без оплаты предоставляются работающим, согласно письменному заявлению с указанием причин, с обязательным оформлением приказа по Гимназии.

4.16. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам

с ненормированным рабочим днем в случае привлечения их к работе за пределами их рабочего времени в соответствии со ст 119 Трудового кодекса РФ. Продолжительностью 3 календарных дня.

Перечень должностей которым может устанавливается ненормированный рабочий день

- заместитель директора по ХЧ
- руководитель структурного подразделения
- главный бухгалтер
- инженер по охране труда
- инженер ЭВМ
- экономист
- бухгалтер
- юрист
- специалист по кадрам

- водитель легкового автомобиля

V. Оплата и нормирование труда.

5.1. Заработная плата Работников Гимназии устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Положением об оплате труда, условиями трудового договора. Работодатель в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда, размеры доплат, надбавок и других видов материального стимулирования.

Должностные оклады (ставки) Работников не могут быть ниже уровня оплаты, предусмотренного существующей тарифной сеткой.

В расчет заработной платы включаются все виды предусмотренных законодательством льгот, компенсаций, в том числе компенсация за приобретение книгоиздательской продукции для педагогов.

Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится: при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Гимназии, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук;

При наступлении у Работника права на изменение разряда оплаты труда и (или ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.2. Каждому работнику выдавать расчетные листки не позднее, чем за два дня до выдачи заработной платы. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: до 10 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца в размере не более 40%) и до 25 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за прошедший месяц, в соответствии с фактически отработанным временем).

Расчетные листки содержат следующую информацию:

- ФИО работника,
- за какой период выдан (месяц, год),
- табельный номер,
- должность,
- установленный разряд по ГТС,
- нагрузка (согласно приказам),
- суммы вычетов по НДФЛ,
- сумму дохода нарастающим итогом,
- виды и суммы начислений,
- количество отработанных дней/часов в данном периоде,
- сумма начислений всего за период,
- виды и суммы удержаний,
- сумма удержаний всего за период,
- реквизиты документов и суммы выплат,
- сумма выплат всего за период,
- задолженность на начало периода,
- задолженность на конец периода.

5.3. 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. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность, должностной оклад, другие выплаты и льготы, стаж. Какое-либо преследование Работника, приостановившего свою работу в связи с невыплатой его зарплаты в установленный срок и предварительно письменно известившего Работодателя, не допускается, виновные в фактах преследования несут ответственность по закону. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не выполненной в связи с его вынужденным прогулом.

5.4. Выплата заработной платы Работнику производится путем перечисления на счет Работника в банке.

Для перечисления заработной платы Работника на счет в банке, он должен написать заявление с указанием реквизитов банковского счета. За задержки получения зарплаты, возникшие по вине банка или из-за неточного указания реквизитов банковского счета Работником, Работодатель ответственности не несет.

5.5. Работнику, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от работы, обусловленной трудовым договором производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора..

5.6. Стороны договорились, что, за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, устанавливаются доплаты и надбавки за счет дополнительных ассигнований. Доплаты осуществляются на основании Положения об оплате труда работников Гимназии. Положение корректируется при необходимости и утверждается Директором Гимназии, по согласованию с председателем профсоюзного комитета, Председателем Управляющего совета, и в случае, необходимости представителем Учредителя.

Гимназия устанавливает

5.7. В целях привлечения молодых специалистов для работы и материального стимулирования, в соответствии с законом “Об образовании Красноярского края” устанавливается надбавка, определяемая законом “Об образовании Красноярского края”.

5.8. Администрацией устанавливаются дифференцированные доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, в соответствии с положением об оплате труда.

5.9. Администрацией производятся доплаты компенсационного характера за работу в ночное время, за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с Приложением к письму Министерства образования РФ 12.01.1993г. и не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

5.10. За время простоев не по вине работающего за ним сохраняется средняя заработная плата.

5.11. Педагогическим работникам выплачивается денежная компенсация за книгоиздательскую продукцию в размере, установленной правительством Российской Федерации.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Работодатель или уполномоченные им в установленном законом порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с законодательством. 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 период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.12.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования

Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Гимназии.

5.14. Профсоюзный комитет Гимназии:

5.14.1. Осуществляет контроль за соблюдением Законодательства, действующих нормативных актов оплаты труда и решений, касающихся изменений условий оплаты труда, тарификации, премирования, установленных доплат и надбавок.

5.14.2. Оперативно рассматривает предложения по совершенствованию оплаты труда.

5.14.3. Контролирует своевременную выплату заработной платы.

VI. Гарантии и компенсации.

6.1. Исходя из финансовых возможностей, Гимназия может предоставлять дополнительные льготы: разовую материальную помощь по случаю бракосочетания, выхода на пенсию, рождения ребенка, на похороны близких родственников, в соответствии с локальными актами организации.

Администрация совместно с профсоюзным комитетом:

6.2. Решают вопросы по обеспечению общежитием молодых специалистов и работников, не имеющих жилья.

6.3. Заявляют и учитывают лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

6.4. Направляют в соответствии с медицинским заключением в санаторно-курортные и оздоровительные Гимназии лиц, остро нуждающихся и в порядке очередности.

6.5. Обеспечивают широкую гласность при распределении путевок в санатории, дома отдыха, пансионаты и содействуют в получении путевок сотрудникам на курорты, в профилактории и т.д.

6.6. Осуществляют постановку на учет сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий

6.7. Ведут учет граждан, нуждающихся в отводе земель под посадку картофеля.

6.8. Обеспечивают сотрудников обязательным медицинским страхованием, организуют ежегодные плановые медицинские обследования работников.

6.9. Профсоюзный комитет ставит вопрос перед администрацией о надбавке к ставкам заработной платы работникам Гимназии, награжденным ведомственными нагрудными знаками.

6.10. Ставят вопрос перед Учредителем о совершенствовании системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создают необходимые условия при проведении аттестации.

6.11. При расторжении трудового договора Работник получает выходное пособие в соответствии с ст. 178 ТК РФ. Помимо случаев выплаты выходных пособий и их размеров, установленных ст. 178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие выплачивается следующим категориям Работников:

получивших трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей в размере трех должностных окладов;

Профком обязуется выплачивать из средств профбюджета материальную помощь при увольнении в связи с сокращением численности или штата следующим категориям Работников-членов Профсоюза:

имеющих профсоюзный стаж в Гимназии не менее 10 лет;

- активистам Профсоюзной организации, не освобожденным председателям профкома

Конкретные размеры материальной помощи определяются при ежегодном планировании профсоюзного бюджета и утверждаются решением Профкома.

VII. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Гимназии на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда стороны намереваются заключать ежегодно, в начале каждого учебного года.

7.2. Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, аттестацию рабочих мест из всех источников финансирования.

7.3 С целью создания нормальных условий труда Работников Гимназии, Работодатель обязуется обеспечить:

безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- совместно с Профкомом проведение аттестации рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет по каждому рабочему месту в соответствии со ст. 147 ТК РФ и Положением о порядке проведения аттестации мест по условиям труда; график аттестации утверждается ежегодно по согласованию с Профкомом и является неотъемлемой частью Соглашения по охране труда; по итогам аттестации составляется план мероприятий по улучшению условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

7.4. Совместные действия администрации и профкома:

7.4.1. Обеспечение своевременного выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.4.2. Своевременное проведение в соответствии с установленным порядком инструктажа по охране труда с работающими, а также с учащимися при выполнении ими общественно-полезного труда и проведении внеклассных и внешкольных мероприятий.

- 7.4.3.** Разработка и утверждение инструкций по охране труда для учащихся.
- 7.4.4.** Обеспечение обучения (направления) работников учреждений по вопросам охраны труда.
- 7.4.5.** Проведение перед началом учебного года проверки состояния охраны труда и подготовки к занятиям с составлением соответствующего акта готовности.
- 7.4.6.** Своевременное расследование несчастных случаев с работающими с составлением акта по форме Н-1.
- 7.5.** Создание комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 7.6.** Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Гимназии;
- 7.7.** В соответствии со ст. 214 ТК РФ Работник обязан:
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 7.8.** Работодатель обеспечивает все объекты Гимназии средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормам.
- Во всех помещениях Гимназии вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.
- Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

- 8.1.** Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета Гимназии определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законами Российской Федерации “О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности”, “Об общественных объединениях”, Отраслевым тарифным соглашением, Уставом профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, Уставом федерации профсоюзов Красноярского края, Статусом Красноярской краевой профсоюзной организации работников образования и науки.
- Работодатель Гимназия**
- 8.2.** Строит свои отношения с Профсоюзным комитетом на условиях социального партнерства и взаимопомощи, уважая самостоятельность, при соблюдении прав и гарантий.
- 8.3.** Признает, что ПК - представитель трудящихся при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.
- 8.4.** Обеспечивает при высокой оценке членами трудового коллектива результатов деятельности председателя ПК выплату надбавки в размере 25% к ставке (окладу) из фонда надбавок и доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.
- 8.5.** Признает следующие дополнительные гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, освобожденных от производственной трудовой деятельности:

8.6.1. За выборными работниками профсоюзного органа сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в школе:

Право на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;

- Получение путевки для себя на санитарно-курортное лечение и отдых в здравницах;

8.6.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав ПК, препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

8.7. 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.

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

8.9. 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 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Гимназии.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Гимназии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.12. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 734 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- согласование Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- согласование Положения об оплате труда
- согласование Положения о стимулирующих надбавках и доплатах

IX. Обязательства профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет:

9.1. Содействует реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе.

9.2. Активно участвует в работе районной профсоюзной организации, использует все возможности для встреч, переговоров с администрацией района в целях решения насущных социально-экономических проблем трудящихся. Дает информацию, разъяснения по всем видам деятельности, разбирается с жалобами и предложениями.

9.3. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

9.4. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников Гимназии.

9.5. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников Гимназии в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

9.6. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий,

приводящих к ухудшению положения Гимназии и ее работников.

- 9.7.** Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.8.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 9.9.** Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.10.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.
- 9.11.** Оказывать материальную помощь членам профсоюза, согласно утвержденному Положению о материальной помощи
- 9.12** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Гимназии.

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

- 10.** Стороны договорились, что:
- нарушение законодательства о труде, в том числе настоящего договора, подлежит безотлагательному рассмотрению и принятию мер по ним; стороны обязуются два раза в год информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств.
- 10.1.** Контроль осуществляется двухсторонней комиссией. Подведение итогов осуществляется на общих собраниях трудового коллектива (в конце учебного года), заседаниях профсоюзного комитета, административных планерках (один раз в четверть).

Коллективный Договор не противоречит Законодательству Российской Федерации и утвержден на конференции коллектива работников МАОУ «КУГ №1-Универс»