


Одобен
на общем собрании работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
гимназии имени Ф.К. Салманова

Администрация города Сургута
Департамент по экономической политике
ОТДЕЛ ПО ТРУДУ
**Коллективный договор,
соглашение зарегистрировано**
№ 136/1510
08. октября 2012г.
Подпись 

« 31 » октября 2012 года

Коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения гимназии имени Ф.К. Салманова

2012 год
г.Сургут

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении гимназии имени Ф.К. Салманова (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Приложения к Коллективному договору имеют равную с ним юридическую силу.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждением (далее – работодатель).

Работники Учреждения (далее - работники) в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 28.12.2010), постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» (с изменениями от 21.05.2012), постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с изменениями от 29.05.1991), Соглашением между Администрацией города и Сургутской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города, на 2009-2014 годы (с изменениями от 20.04.2012), уставом Учреждения и другими правовыми актами.

1.5. Действие Коллективного договора.

1.5.1. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Условия Коллективного договора распространяются как на работающих в Учреждении - в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу - в период его действия.

1.5.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует три года.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5.3. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения;
- в случае реорганизации Учреждения в форме преобразования;
- в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим настоящий Коллективный договор;
- в случае переизбрания председателя выборного органа профсоюза (далее - профком) Учреждения, подписавшего настоящий Коллективный договор.

1.5.4. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.5.5. При смене формы собственности Учреждения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5.6. При ликвидации Учреждения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.8. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения, дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к ограничению прав или снижению уровня гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Все локальные акты, издаваемые Учреждением в сфере социально-трудовых отношений, считаются недействительными в части, противоречащей настоящему Коллективному договору.

1.7. Основными формами участия в управлении Учреждением непосредственно работниками и через профком являются:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных актов Учреждения;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (в том числе по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ);
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ и иными федеральными законами, уставом Учреждения, Коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

2. Оплата труда

2.1. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с системой оплаты труда, установленной локальным актом Учреждения, регулирующим оплату и стимулирование труда работников, утвержденным приказом работодателя по согласованию с профкомом Учреждения.

2.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме (рублях) два раза в месяц:

- с 20 по 25 текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца) и

- с 10 по 15 число месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

2.3. Работодатель обязан оплату труда производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся ему заработной платы; размеров и оснований, произведенных удержаний; а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче работнику.

2.4. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы работникам Учреждения.

2.5. Работодатель обязан производить оплату труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Особенности регулирования режима рабочего времени, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, предусматривающего продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, а также времени отдыха, в течении которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению - устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение 1 к Коллективному договору).

4. Охрана труда

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Проводить аттестацию рабочих мест в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

4.1.2. Предоставлять работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда (тяжелыми и вредными условиями труда) по результатам аттестации рабочих мест, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск согласно Приложению 2 к Коллективному договору;

- выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда (тяжелых и вредных условиях труда) согласно локальному акту Учреждения, регулирующему оплату и стимулирование труда работников, утвержденному приказом работодателя по согласованию с профкомом Учреждения.

4.1.3. Организовывать совместно с инженерно-техническими службами регулярную проверку на соответствие правилам и нормам по охране труда:

- средств коллективной и индивидуальной защиты,
- технического состояния здания(-ий) и сооружений, санитарно-бытовых помещений и оборудования.

Не позднее 31 августа каждого календарного года проводить проверку готовности Учреждения к новому учебному году, приемку помещений, оборудования и пр. с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

Обеспечивать своевременное выполнение организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение 7 к Коллективному договору).

4.1.4. Обеспечить проведение обязательных периодических медицинских осмотров работников Учреждения согласно Приложению 3 к Коллективному договору.

4.1.5. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом вопросы состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

4.2. Работодатель обязуется обеспечить:

4.2.1. Безопасность работников при эксплуатации здания(-ий), сооружений, оборудования Учреждения; не допускать эксплуатации помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

4.2.2. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников Учреждения.

4.2.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

4.2.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

4.2.5. Выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по перечню профессий и должностей согласно Приложению 4 к Коллективному договору.

4.2.6. Своевременную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами согласно Приложению 5 к Коллективному договору.

4.2.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

4.2.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

4.2.9. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

4.2.10. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.2.11. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.12. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.13. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ и иными федеральными законами сроки.

4.2.14. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.15. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

4.2.16. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома Учреждения.

4.2.17. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

4.3. Работник обязан:

4.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

4.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

4.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

4.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья.

4.4. Профком Учреждения обязуется:

4.4.1. Оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля обеспечения здоровых и безопасных условий труда; анализа производственных травм, заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

4.4.2. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, общих собраний коллектива для рассмотрения вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

5. Гарантии и компенсации

5.1. Работодатель организует переподготовку и повышение квалификации работников по мере необходимости, а педагогических работников - не реже одного раза в 5 лет, в пределах доведенного объема субсидий на выполнение государственного муниципального задания на указанные цели в текущем году.

При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплата командировочных расходов производится в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест, Работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.2. Гарантии при аттестации педагогических работников.

5.2.1. Работодатель в целях стимулирования повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников создает условия для аттестации педагогических работников, и по ее результатам устанавливает соответствующую присвоенным квалификационным категориям заработную плату. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

5.2.2. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для снижения уровня оплаты труда, поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.

В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о не соответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

5.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

5.2.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 55 Закона Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

5.2.5. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

5.2.6. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), учитывается независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

5.2.7. Установленная квалификационная категория учитывается при работе по конкретной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

5.2.8. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

5.2.9. Педагогическим работникам, выполняющим педагогическую работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, при условии соответствия должностей, отраженных в Таблице для учета квалификационных категорий при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение 8 к Коллективному договору), устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

5.3. Работодатель гарантирует при направлении работника в служебную командировку сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в соответствии с постановлением Администрации города Сургута от 30.11.2009 № 4819 «Об утверждении нормативов бюджетных расходов на отдельные виды обеспечения деятельности муниципальных учреждений города» (с изменениями от 21.01.2010).

5.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 177 ТК РФ.

5.5. Работодатель и профком Учреждения совместно ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ежегодно (в срок до 1 апреля) предоставляют списки указанных работников в Администрацию города.

Работодатель ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении субсидий на его приобретение (строительство).

5.6. Работодатель и профком Учреждения совместно ведут учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, оформляют заявку в Фонд социального страхования на выделение ассигнований для компенсации стоимости санаторно-курортных путевок.

В случае выделения Фондом социального страхования таких ассигнований работодатель и профком Учреждения обязуются предоставлять их работникам в установленном порядке.

5.7. Работодатель обязуется производить работникам Учреждения выплаты социального характера согласно Приложению 6 к Коллективному договору.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять работникам другие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами, Соглашением между Администрацией города и Сургутской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по

обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города на 2009-2014 годы (с изменениями от 20.04.2012) и локальными актами Учреждения (выходные пособия при увольнении, суммы среднего заработка на период трудоустройства, отпуска, учебного отпуска, командировки, командировочные расходы и др.).

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомить профком Учреждения об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение – не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

6.1.2. Уведомить работника о предстоящем увольнении в письменной форме персонально и под роспись - не позднее, чем за два месяца до увольнения, с указанием причин, вызвавших необходимость таких изменений.

С письменного согласия работника, трудовой договор с ним может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.1.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

6.1.4. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам, в том числе инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.1.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику (в соответствии со статьей 318 ТК РФ) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, производится по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

6.1.6. Увольнение членов профсоюза Учреждения по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата, производится с учетом мотивированного мнения профкома Учреждения, а председателя (его заместителя) профкома Учреждения, не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии профкома Учреждения, способствовать его деятельности.

7.1.2. Создавать условия, необходимые для осуществления профсоюзной работы в интересах трудового коллектива Учреждения, предоставлять бесплатно помещение, оборудование, мебель, оргтехнику, средства связи в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

7.1.3. Представлять городскому комитету профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, выплатам социального характера работников Учреждения.

7.1.4. Обеспечивать по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза Учреждения, ежемесячно бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы через бухгалтерию на счет профсоюза Учреждения в течение трех дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц в соответствии со статьей 377 ТК РФ.

7.1.5. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома Учреждения и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;

- участия их в работе выборных профсоюзных органов;

- краткосрочной профсоюзной учебы.

7.1.6. Соблюдать в отношении членов профсоюза Учреждения порядок предварительного согласования с профкомом Учреждения, в случаях:

- увольнения работников, являющихся членами профсоюза Учреждения, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (ст. 373 ТК РФ);

- увольнения по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, председателя (заместителя председателя) профкома Учреждения, не освобожденных от основной работы производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.1.7. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

7.1.8. Выделять профсоюзу Учреждения денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере до 0,15% от фонда заработной платы Учреждения.

7.2. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

7.2.1. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы Учреждения, вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов профсоюза Учреждения.

7.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах выплаты заработной платы, увольнения, предоставления льгот в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также осуществлять защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов членов профсоюза Учреждения, в том числе в суде и правоохранительных органах.

7.2.3. Через своих представителей принимать участие в работе комиссий Учреждения по охране труда, социальному страхованию, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, тарификации и других.

7.2.4. Оказывать членам профсоюза Учреждения бесплатные консультации и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

Оказывать указанную помощь работникам Учреждения, не являющимися членами профсоюза Учреждения, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы, и перечисляют в течение всего периода оказания такой помощи денежные средства из своей заработной платы на счет профсоюза Учреждения, в размере, установленном для членов профсоюза Учреждения. В этом случае работодатель осуществляет бесплатное перечисление взносов на счет профсоюза Учреждения.

7.2.5. При выполнении работодателем условий Коллективного договора, обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

8. Заключительные положения

8.1. Работодатель обязан направить Коллективный договор, принятый на общем собрании коллектива Учреждения, в течение 7 дней со дня его подписания Сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Лица, представляющие Учреждение, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

8.3. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами, его подписавшими.

Стороны, подписавшие Коллективный договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля над выполнением условий Коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о выполнении условий Коллективного договора на общем собрании коллектива не менее одного раза в год;

- рассматривают взаимные обращения, разрабатывают и принимают конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

8.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий Коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством Российской Федерации.

От работодателя:

Директор
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения гимназии
имени Ф.К. Салманова



Г.В. Мисюля

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
гимназии имени Ф.К. Салманова



И.И. Медведева

М.П.