

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения гимназии
им. академика Н.Г.Басова при Воронежском Государственном Университете
по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников
гимназии на 2016 – 2019 г.г.**

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в гимназии.

Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», Коллективным договором и Уставом учреждения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя - директора Бочаровой Марины Викторовны.

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее профком) Березкиной Елены Владиславовны.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников гимназии, являющихся членами профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется объяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению

уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения **коллективного договора** решаются сторонами.

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласует с профкомом:

- положение об оплате труда работников.

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

- по согласию профкома;

- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

- принятие кодекса профессиональной этики в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. Трудовой договор.

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

2.2. При приёме на работу трудовой договор заключается с работником в письменной форме в **двух** экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.4. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2012 № 1601 устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем с учётом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.5. При установлении учителями, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания в классах. Объём учебной нагрузки, установленной учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

2.6. Объём учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем за ставку заработной платы.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон.

2.9. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами,

независящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.10. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3. Работодатель обязуется:

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

3.2.1. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по п.п. 2.3.5 ТК РФ производить с учётом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.2.2. В случае увольнения в связи с сокращением штата работников, а также при ликвидации учреждения и при невозможности предоставления работы по прежней должности при наличии денежных средств увеличить до 3-х месяцев продолжительность выплаты средней месячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям лиц:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 6-ти лет;
- женщинам, имеющим на своем иждивении 2-х и более детей в возрасте от 3-х до 6-ти лет.

3.2.3. Предоставить возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы) работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы.

3.3. Стороны договорились, что:

3.3.1. 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 учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4. Рабочее время и время отдыха. Социальные льготы и гарантии.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с согласия профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Предусмотреть предоставление педагогическим работникам не менее одного дня в неделю для самообразования и повышения квалификации без его обязательного присутствия в гимназии.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит или

предоставляется 1 день с сохранением заработной платы.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммарный учёт рабочего времени в пределах месяца.

4.6. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.7. Работодатель предоставляет педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным сотрудникам предоставляется отпуск 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.8. Ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с вредными условиями и ненормированным рабочим днем, предусмотренных ст. 117, 119 ТК РФ:

Гл.бухгалтеру 12 к/дней;

Бухгалтеру 12 к/дней;

Кассиру 6 к/дней;

Заведующему библиотекой – 6 к/дней;

Библиотекарю - 6 к/дней;

Документоведу - 6 к/дней;

Председателю ПК – 5 к/дней;

Членам ПК – 3 к/дня.

Предоставлять дополнительно 5 дней к отпуску работникам за работу без больничного листа в течение календарного года.

Все дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском.

4.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в календарных днях в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня;

- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня.

4.10. Работодатель обязуется при наличии средств выдавать единовременную материальную помощь при уходе в очередной отпуск, с учетом личного вклада каждого работника по согласованию руководителя с профкомом.

4.11. Работодатель обязуется выплачивать единовременные выплаты к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) при увольнении (в связи с выходом на пенсию по старости) не ниже средней заработной платы.

4.12. Работодатель обязуется выплачивать материальную помощь, не превышающую должностного оклада (при наличии средств) в связи с уходом в очередной отпуск, с долгосрочным лечением (при предоставлении соответствующих документов), при рождении ребенка, смерти работника или ближайших родственников (отец, мать, дети).

4.13. При выходе на пенсию работника гимназии выплачивается 3 средних заработка при наличии денежных средств.

4.14. Предоставлять оплачиваемый отпуск для завершения работы над диссертацией и ее защиты.

4.15. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение учебного года при наличии санаторно-курортной путевки.

4.16. Предоставлять дополнительный отпуск (без сохранения заработной платы) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по заявлению работника с разрешения работодателя.

4.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их личному заявлению дополнительный отпуск (без сохранения заработной платы) сроком на один год, порядок и условия, предоставление которого определяются положением.

4.18. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:

- временной нетрудоспособности; за год до наступления пенсионного возраста;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;
- командировки на работу по специальности за рубежом;
- отпуска до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- служба в рядах Вооруженных Сил России;
- при выходе на работу сохранять на год оплату труда по квалификационной категории, которая имела у работника до наступления перечисленных выше событий.

Срок действия сохранения оплаты труда в случаях, указанных в п. 4.18 не может превышать одного года и воспользоваться им педагогический работник может 1 раз.

4.19. В целях защиты интересов педагогических работников руководитель обязан письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее, чем за 3 месяца.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Заработная плата выплачивается 7 (окончательный расчет) и 22 (заработная плата за I половину месяца) числа каждого месяца.

5.2. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, **за** работу в условиях, отличающихся от нормальных, могут устанавливаться доплаты и надбавки к ставкам (окладам), предусмотренные действующим законодательством РФ.

5.3. Работодатель гимназии совместно с профсоюзным комитетом устанавливает работникам с вредными условиями труда доплаты.

5.4. За время простоев не по вине работника за ним сохраняется средняя заработная плата.

5.5. Стороны договорились, что в случае невыплаты заработной платы в установленные законодательством сроки, работники имеют право на приостановку работы.

5.6. В случае организации и проведения профсоюзом забастовки на уровне отрасли, участвовавшим в забастовке, выплачивается заработная плата в полном размере.

5.7. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников муниципальных учреждений.

5.8. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательный процесс, производится по новой системе оплаты труда (НСОТ).

Заработная плата рассматривается с учетом:

- работы в гимназии;
- категории работника;
- стажа работы;
- наличия государственных наград, почетного звания, ученой степени и ученого звания;
- количество часов обучения по предмету за месяц и особенности обучения предметам.

Значение показателей особенностей для каждого предмета устанавливается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

Предусматриваются ассигнования на следующие цели:

- проведение медицинских обследований работников учреждения;
- повышение квалификации специалистов и руководителя.

Заработная плата руководителя, педагогических и других категорий работников (без учета

премий и иных стимулирующих выплат), при введении новой системы оплаты труда и ее изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам.

5.8.1. В целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности).

5.9. Фонд оплаты труда (ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) – 85% и 15 % стимулирующей части (ФОТст.) и распределяется по всем категориям работников.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения:

- административно-управленческого персонала (АУП);
- педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- других педагогических работников (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, преподаватели ОБЖ и др.;
- учебно-вспомогательного персонала (УВП);
- младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники) (МПП).

5.10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части премирования за результативность и качество труда производится органом самоуправления (Управляющим советом) по представлению работодателем и по согласованию с профсоюзным комитетом 1 раз в месяц.

5.11. Соотношение долей премиального фонда для каждой категории работников определяется органом самоуправления (Управляющим советом) по представлению директора и по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно.

5.12. Премииальный фонд каждой категории работников делится на число работников данного персонала, за минусом исключенных из числа премируемых. Для каждого работника

определяются баллы по всем показателям премирования и находится их общая сумма.

5.13. Коэффициент трудового участия каждого работника (КТУ) определяется по установленной формуле.

5.14. Коэффициент премирования каждого работника (Кп) определяется путем умножения суммы баллов каждого работника на его КТУ.

5.15. Коэффициент премирования суммируются по всем премируемым работникам данного подразделения (АУП, педагогический персонал (учителя, другие педработники) УВП, МОП) и определяется коэффициент премий подразделения.

5.16. Для определения денежного эквивалента единицы коэффициента премий (денежной суммы), приходящейся на единицу коэффициента премий) премиальный фонд подразделения делится на коэффициент премий подразделения (по формуле).

5.17. Премияльные выплаты по результатам труда распределяются 1 раз в месяц.

5.18. Производить доплаты до ставки (18 часов) учителям начальных классов, которым не может быть обеспечен полный объем учебной нагрузки вследствие передачи уроков изобразительного искусства, музыки, физической культуры учителям-предметникам.

6. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

6.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

6.7.1. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях

независимо от организационно-правовых форм в размере не менее 0,25 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.7.2. В случае гибели работника в результате несчастного случая на производстве выплачивают семье погибшего дополнительное, сверх норм, предусмотренных обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, единовременное пособие в сумме не менее 25 минимальных размеров оплаты труда, установленных федеральным законом на день такой выплаты.

В случае трудового увечья, полученного работником на производстве, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера 25 минимальных размеров оплаты труда.

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

Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- 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 методом и приемом 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);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.9. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого

работника в связи с его членством в профсоюзе профсоюзной деятельностью.

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

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

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

7.5. 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.

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

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

7.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.9. Работодатель обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических и руководящих кадров гимназии, в соответствии с ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций, утвержденным приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

8. Обязательства профкома

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющимися членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные

средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

8.7. Профком ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

8.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.12. 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 взносах работника.

8.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждениях.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего

коллективного договора.

9.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры и их разрешения - забастовки.

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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

10. Приложения к коллективному договору:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- план мероприятий по охране труда;
- положение о защите персональных данных.

От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Е.В. Березкина

От работодателя:

Директор гимназии

_____ М.В.Бочарова

Согласовано

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Е.В. Березкина

Утверждаю

Директор гимназии

_____ М.В.Бочарова

ПОЛОЖЕНИЕ
О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА
СТ.86 ГЛАВА 14 ТК РФ

В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1. При распределении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными Федеральными законами;

2. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

3. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни.

4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

5. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его

средств, в порядке, установленном Федеральным законом;

6. Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

7. Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайн.