

От работодателя:

Директор

МОУ Угодичская ООШ

Карякина Е.Г.

20 16 г.



От работников:

Председатель профкома

МОУ Угодичская ООШ

Хритonenko Н.П.

20 16 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения

Угодичская основная общеобразовательная школа

АДМИНИСТРАЦИЯ РОСТОВСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

№ 448 ДАТА 28.02.2012

Подпись сотрудника

Приложение к договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска.
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
4. Соглашение по охране труда.
5. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты.
6. Нормы выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в принципиальном образовательном учреждении Угодичская основная общеобразовательная школа.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами, определяющими взаимные обязательства работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников

образовательного учреждения (далее - школа) и установлению дополнительных

тиально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым

дифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками МОУ Угодичская ЮШ Ростовского района Ярославской области, представляющих профсоюзной организацией (далее - профком) в лице председателя профкома Христоненко Надежды Яковлевны, с одной стороны, именуемой далее «работники», и работодателем в лице генерального директора МОУ Угодичская ЮШ Карякиной Еленой Геннадьевной, с другой стороны, с целью регулирования социально-трудовых отношений организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Коллективный договор вступает в силу с 1 сентября 2016 года с момента подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ) и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право отменять действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Профком вправе разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (при реорганизации (слиянии, присоединении, разделение, выделение, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока организации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном К РФ.
12. В течение срока коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.
14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.
15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, после добрения его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3-х лет.
16. Стороны определяют следующие формы управления непосредственно работниками через профком:
- по согласованию с профкомом;
- 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. 2 ст. 53 К РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесение предложений по совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.
17. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам становления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития специальной сферы.
18. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. Трудовые отношения

1. Трудовые отношения между работником и организацией (работодателем), возникающие на основе письменного трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и коллективным договором, ухулашающие положение работника, по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

2.3. Письменный трудовой договор оформляется с каждым работником, независимо от стажа его работы в организации не позднее 3 рабочих (часть 2 статьи 67) дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с обязательным указанием причин его заключения.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке предусмотренном (ст. 67 ТК РФ).

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

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовой договором, должностной инструкцией и квалификационной характеристикой должности.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. Работодатель обязуется:

3.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и

повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

3.1.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе высшее образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности обучения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономики и т.д.).

3.1.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников МОУ Удличской ООШ и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

работодатель обязуется:

1.1. 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 (статья 2 ТК РФ).

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

случае массового освобождения работников уведомление должно содержать специально-экономическое обоснование.

информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

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

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ). 4.4. Работодатель должен уведомить учителей на протяжении 5 лет, согласовать его с профсоюзным комитетом. На его основе предусмотреть переподготовку кадров и повышение квалификации работников.

4.5. Стороны договорились, что: 4.5.1. Работникам, выходящим из учреждения в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение на работу, ранее добросовестно выполнявшие ее, при открывающихся вакансиях и при соответствующей аттестационной характеристике. 4.5.2. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также работники: - предпенсионного возраста (2 года до достижения пенсионного возраста); - работавшие в учреждении более 10 лет;

- имеющие детей до 3-х лет; - одинокие матери и отцы, воспитывающие несовершеннолетних детей; - учитывается мнение родителей учащихся; - учитывается, если в семье один работающий; - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные преподаватели первичных и тематических профсоюзных организаций;

работники, входящие в состав профком. 4.5.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при увольнении вакансий.

V. Рабочее время и время отдыха

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

2. Стороны согласились, что:

2.1. Продолжительность рабочего времени работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, трудовым договором, а также коллективным договором и графиком сменности, утвержденным Работодателем. 2.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних

калькул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение педагогических работников к ремонтно-строительным работам и другим видам некаленифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.3. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад (ставку) устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией организации до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад (ставка);
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования рабочего времени учителя с учетом мнения профкома, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплат в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждений 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 случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, работодатель может отстранить от работы (не допускать к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе:

- в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр либо на свой эпидемических и карантинных мероприятий, если не был привит не по простой (не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада) график отпусков составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до начала календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.9. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

5.10. Установить продолжительность ежегодного отпуска для педагогических работников - 56 календарных дней, для воспитателей - 42

календарных дня, для остальных работников - 28 календарных дней.

5.11. При наличии путевки на санитарно-курортное лечение предоставлять

работнику школы отпуск на время, согласованное и утвержденное с работодателем.

5.12. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим

работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев,

его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей

продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени

исчисляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной

педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года

в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти,

исполняющим функции по выработке государственной политики и нормативно-

правовому регулированию в сфере образования.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при

шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового

распорядка или трудовым договором с работниками (статья 111 ТК РФ).

5.15. График дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в

выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами трудового

распорядка.

VI. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников МОУ Угличской ООШ, производиться в соответствии с

Постановлением главы администрации Ростовского муниципального района от 25.08.2011

года № 1839 «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ростовского

муниципального района»

6.2. Оплата труда работников школы состоит из:

а) оклада (должностного оклада);

б) выплаты компенсационного характера;

в) выплаты стимулирующего характера;

г) других выплат, предусмотренных действующим законодательством, положением об

оплате труда, локальными нормативными актами школы.

3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с «Положением

о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ Угличской ООШ»

Приложение №3)

4. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата работникам выплачивается не реже

чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 14 и 29 числа каждого месяца.

5. При совмещении профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

в случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан по письменному приказу (распоряжению) работодателя при наличии письменного согласия работника обеспечить переквалификационную (повышающую) подготовку работников, занятых на работах с повышенной ответственностью, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью. Подготовка работников должна осуществляться в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью.

6. Работодатель обязан обеспечить работникам, занятым на работах с повышенной ответственностью, обучение по программам профессионального обучения, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью. Обучение работников должно осуществляться в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью.

7. Работодатель обязан обеспечить работникам, занятым на работах с повышенной ответственностью, обучение по программам профессионального обучения, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью. Обучение работников должно осуществляться в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью.

8. Работодатель обязан обеспечить работникам, занятым на работах с повышенной ответственностью, обучение по программам профессионального обучения, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью. Обучение работников должно осуществляться в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью, в соответствии с требованиями, предъявляемыми к работникам, выполняющим работы с повышенной ответственностью.

определенной трудовой договором, работнику производится доплата. Оплата учебных занятий, данная в порядке замещения, производится по тарификации, начиная с первого дня замены. Возложение дополнительной нагрузки проводится администрацией организации по согласованию с профсоюзным комитетом с письменного согласия работника.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

6.6. Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) в соответствии с коллективным договором организацией может направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников, укрепление материально-технической базы и т.д.

6.7. Месечная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплату труда при работе по совместительству не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не включаются в заработную плату, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан возместить работникам эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) ст. 236 ТК РФ.

6.8.2. При незаконном лишении работников возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, работодатель в соответствии со ст. 234 ТК РФ обязан компенсировать материальный ущерб в размере среднего заработка.

6.8.3. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного Соглашения, коллективного договора по вине работодателя или органов власти сохраняется заработная плата в полном размере.

6.9. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей

лите. Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с

VII. Гарантии и компенсации

проня договорились, что работодатель:

Организует в школе общественное питание: столовая.

Обеспечивает бесплатно работников пользования библиотечными фондами и

дежнямими культуры в образовательных целях.

Своевременно проводит замену спецодежды, потерявшей защитные свойства.

VIII. Охрана труда и здоровья

работодатель обязуется:

1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, применение современных средств безопасности труда, предупредительных производственных

мазм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в

организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков

выполнения, ответственных должностных лиц.

3. Провести специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работы

охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения

профкома.

4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными 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.

5. Организовывать проверку знаний работников учреждений по охране труда на начало

каждого года.

5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил

эксплуатации, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения. Дополнять

этоматериалами кабинет «Охраны труда».

6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в

ответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7. Своевременно вносить изменения в инструкции по охране труда на каждое рабочее

место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил

использующий по охране труда, обеспечивать работников средствами индивидуальной

Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны

труда, выполнении соглашений по охране труда.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и

медицинских осмотров (обследований) работников.

Выделять средства и вести учет средств социального страхования на организацию

и отдыха работников и их детей.

Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев

производстве.

Установить на основании ст. 92 ТК РФ сокращенную продолжительность рабочего

времени:

работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не

более 36 часов в неделю.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

работники договорились о том, что:

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных

прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого

работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

закона (ст. 370 ТК РФ).

3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях,

предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом

мнения профкома.

5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет

профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы

работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной

организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не

допускается.

6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся

профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим

коллективным договором.

Работодатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя

соответствии со ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с

разрешительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Предоставлять 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.

10.2. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они пожелают профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять 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 с согласия или по просьбе работника.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Профком вправе запрашивать в определенных целях и получать от работодателя информацию, в том числе относящуюся к персональным данным работников, которую обязан использовать исключительно в целях, которые изложены при запросе соответствующей информации, а также не разглашать такую информацию (статья 19 ФЗ о профсоюзах и Устав Профсоюза).

10.7. Направлять работодателю вышестоящей организации заявление о нарушении работодателем школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора (ст. 195 ТК РФ).

10.8. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9. Совместно с оздоровительной комиссией школы, вести учет выезжающих в санаторно-курортном лечении и своевременно сообщать об имеющихся путевках.

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

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

10.12. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, по охране труда и другим.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.

14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в

зданиях.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

торгов договорились, что:

11. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего

коллективного договора.

12. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению

коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общен

работников не менее 2-х раз в год.

13. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия

коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14. Совместно устанавливают законодательством порядок разрешения индивидуальных

коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин,

которые могут повлечь возникновение конфликтов.

15. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора

иная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном

законодательством.

16. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

17. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца

завершения срока действия данного договора.



Составлено
Информация обработана
Информация
А.С. Яковлев