

Коллективный договор

Между работниками муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Верхоупская средняя общеобразовательная школа» и работодателем по обеспечению социально трудовых гарантий на 2019-2021 год

От работодателя:

Директор
МКОУ «Верхоупская СОШ»



Л.Н. Антонова
Ф.И.О

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ «Верхоупская СОШ»

(подпись)

А.И. Филонов
Ф.И.О

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации МО Воловский район

Регистрационный № 1 от «15» марта 2019 г.

Глава администрации
муниципального образования
Воловский район



С.Ю. Пиший

Раздел 1. Общее положение

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Антоновой Людмилы Николаевны МКОУ «Верхоупская средняя общеобразовательная школа» и работниками учреждения в лице профсоюзного комитета МКОУ «Верхоупская средняя общеобразовательная школа», представляющего интересы работников.

1.2 Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, отраслевым и региональным соглашениями и распространяется на всех работников учреждения, включая работников, находящихся в списочном составе профсоюзного комитета

1.3 Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором

1.4 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.5 Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ), Генеральным соглашением, а также отраслевым и региональным соглашениями. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников общеобразовательного учреждения, защищающий их интересы при проведении

коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Работодатель признает профсоюзную организацию общеобразовательного учреждения в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников общеобразовательного учреждения ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями.

1.6 Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства. (Ст. 36, 37, 38, 44 ТК Российской Федерации).

1.7 Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.8 Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9 Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ. Выборный профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме; В случае если мотивированное мнение выборного органа не содержит соглашения с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести

дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения; При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом. Если иной, более результативный, порядок учета мнения профкома определен в отраслевом соглашении, то к коллективному договору следует приложить последний.

1.10 Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1 Работодатель обязуется:

-добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень

2.2 Профком обязуется:

-способствовать устойчивой деятельности присущими профсоюзным методами, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка,

дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ); -представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

-вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

-участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья в учреждении;

-добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ);

-контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

-как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

-добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

-вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ кадрового развития;

-предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения,

осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в учреждении, требовать устранения выявленных нарушений;

-осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны и окружающей природной среды;

-участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

-осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации;

-проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3 Обязательства работников:

-добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (И часть ст.21 ТК РФ);

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

-способствовать повышению эффективности труда, использовать передовой опыт коллег по работе;

-беречь имущество учреждения;

-создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

-не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам

2.4 Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты;

2.5 В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

-заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым вопросам, в частности:

-реорганизации и ликвидации организации;

-профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

-по другим вопросам, предусмотренных Кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

-вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

-свободно распространять информацию о своей деятельности;

-оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза -

работникам учреждения.

2.6 Работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

-предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени; предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

-профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

-участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

-защиту своих индивидуальных прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законами, методами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК

РФ, иными федеральными законами;

-обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым и региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором учреждения.

3.2 Работодатель обязуется:

-оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

-заключать трудовой договор для выполнения работы, которая вносит постоянный характер, на неопределенный срок;

-оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. ст. 57, 58 ТК РФ);

-заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

-выполнять условия заключенного договора;

-изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу,

изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости;

-рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, при участии по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ);

-сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса, в письменной форме;

-разрабатывать совместно с профкомом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, ухудшения финансово-экономического положения учреждения, в которых не допускать ликвидации учреждения, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного согласования с профсоюзным комитетом (не менее чем за три месяца);

-принимать решение о судьбе учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом;

-представлять в профком не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Расторгать трудовой договор с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ только по согласованию с выборным профсоюзным органом (профкома) в соответствии со ст. ст. 373 и 374 ТК РФ. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может

быть произведено только с предварительного согласия профкома (ст. 82, последняя часть);

- заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от работы, а также направлении работников на переподготовку;

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии учреждения следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

- во время пребывания работников в очередном, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

- работающих инвалидов;

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в данной организации;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

3.3 Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

-участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

-предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1 Администрация устанавливает режим работы школы, продолжительность учебной недели и учебных занятий. Школа функционирует в одну смену. Рабочая неделя 1-11 класса состоит из 5 рабочих дней. Учебные занятия регламентируются расписанием занятий, а режим дня - правилами внутреннего распорядка.

4.2 Нормированная продолжительность рабочего времени для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю.

4.3 За работу в праздничные дни, дежурства в вечернее время (выполнение несвойственных функций с согласия работников), администрация предоставляет другие дни по количеству отработанного времени.

4.4 Общим выходным днем считается суббота и воскресенье.

Раздел 5. Время отдыха

5.1 Продолжительность отпуска педагогических работников составляет 56 календарных дней, обслуживающего персонала - 28 календарных дней.

5.2 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ); Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.3 При изменении существенных условий труда администрация обязана известить об этом работника не позднее, чем за два месяца (ст. 73, ст.77 п.7, ст.81 п.2 Трудового Кодекса).

5.4 Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ); По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ). Предоставлять дополнительный отпуск библиотекарю школы на 5 дней при наличии 10 лет непрерывного стажа работы в школе. (Закон Тульской области о библиотечном деле). (Приложение 2). Ежегодно предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 6 календарных дней повару. (Основание: «Письмо Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. № 861 - 7»)

5.5 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск: Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; Работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ); Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях: по болезни; для ухода за больными членами семьи; для творческой работы по специальности; для научной работы; по другим уважительным причинам. Срок

предоставления длительного дополнительного отпуска зависит от причины его предоставления и регулируется приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом. (Основание: «Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам»). Утверждено на педагогическом совете 31.08.2018 г. Профком обязуется: осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха; предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения; осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни; уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей; вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха; осуществлять представление в защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.6 Оплата отпусков.

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с п. 1, 2, 3, 6 ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1 Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем 2 раза в месяц (5 -е и 20-е число каждого месяца).

6.2 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации (ст. 132 ТК РФ).

6.3 Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты

труда.

6.4 Профсоюзный комитет обязуется:

-вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

-обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель (учреждение) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранения жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении. Создает безопасность в учреждении, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда. Создает из представителей работодателя и профкома комиссию по охране труда.

7.3. Работодатель обязуется:

-обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

-запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

-организовать проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ);

-медицинские осмотры проводятся за счет учреждения.

-участвовать совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

-обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета организации в расследовании всех несчастных случаев в учреждении;

- создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

7.4 Профсоюзный комитет обязуется:

-представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев в учреждении, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на рабочем месте;

-готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

-при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в учреждении, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления учреждением, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения инспекцией труда. Работодатель, обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае

возникновения непосредственной опасности для их здоровья и жизни. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.5 Работник учреждения в области охраны труда 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 методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.6 Стороны будут руководствоваться нормами и положениями Трудового кодекса РФ, другими федеральными нормативно-правовыми актами.

Раздел 8. Социальная защита молодежи

8.1 Стороны учреждения договорились:

- организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия.

8.2 Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных

заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.3 Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворения творческих способностей и интересов.

8.4 Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего активную общественную работу.

8.5 Профком обязуется:

- создавать при профкоме комиссии по работе среди молодежи;
- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи; -проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

Раздел 9. Социальное, медицинское и пенсионное страхование.

9.1 Работодатель обязуется:

-обеспечить права на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

-обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию; рассмотреть возможность по введению в учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников;

- создать совместно с профсоюзной организацией комиссию по пенсионным вопросам; -

- обновлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии законодательством; предоставлять в управление

Пенсионного фонда Российской Федерации в Воловском районе Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников;

-внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.

9.2 Профком обязуется:

-обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

-осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования.

Раздел 10. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

10.1 Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск до 3 дней в случаях:

-собственная свадьба;

-свадьба детей;

-рождение ребенка;

-смерть супруга(ги), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры); Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных

материальных затруднениях.

Раздел 11. Защита трудовых прав работников.

11.1 Право работников на участие в управлении учреждением непосредственно или через свои представительные органы регулируются настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами учреждениями, коллективным договором (ст. 52 ТК РФ).

11.2 Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профкома организации в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

11.3 Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель сообщает профсоюзному комитету о принятых им мерах по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выявленных профсоюзной организацией.

11.4 Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника администрацией учреждения или в комиссии по трудовым спорам, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ГК РФ, глава 57 ТК РФ (ст.ст. 353-365,390,391)).

11.5 В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными

законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором (ст. ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

11.6 Стороны договорились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора; - в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в учреждении (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

12.1 Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

12.2 Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, представленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах).

12.3 Работодатель обязан оказывать содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

12.4 В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья- пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ о профсоюзах);

- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров (ст. 37 части 7,8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах);

-расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей

- оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

12.5 За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

12.6 Работники, избранные в профсоюзный орган, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора

13.1 Контроль за выполнением коллективного договора учреждения осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2 Стороны обязуются:

-осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор; -

взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3 Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее.

Раздел 14. Заключительные положения

14.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания.

14.2 По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

При ликвидации МКОУ «Верхоупская средняя общеобразовательная школа» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

14.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.44 ТК РФ).

14.4 При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

14.5 Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в администрацию МО Воловский район для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 3 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 25

Антонина
Директор школы:

Антонина
Антонова

