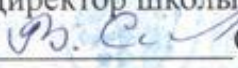


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ СЕЛА СКОЛКОВО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КИНЕЛЬСКИЙ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ.



От работодателя:

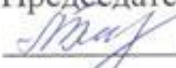
Директор школы



Сидорова В.Г.

От работников:

Председатель ППО



Баранникова Л.Ю.

Утвержден на собрании трудового коллектива

27.08.2012 года.

Протокол №6.

1. ПОЛОЖЕНИЯ ОБЩИЕ:

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель: ГБОУ СОШ с.Сколково муниципального района Кинельский Самарской области, в лице директора Сидоровой Валентины Григорьевны и трудовым коллективом ГБОУ СОШ с.Сколково в лице председателя первичной профсоюзной организации Баранниковой Людмилы Юрьевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Трудовым кодексом РФ, «Самарским областным трёхсторонним соглашением», Законом «Об образовании» и др. нормативными правовыми актами.

1.4. Стороны договорились, что председатель профкома Баранникова Л.Ю. выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении трудового договора, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы учреждения.

1.5. Действия коллективного договора распространяются на всех работников Сколковской школы и структурного подразделения детского сада «Колокольчик».

1.6. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменён или дополнен только по взаимной договорённости сторон.

1.8. Заключающие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.9. Коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающий уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня утверждения его на собрании трудового коллектива и действует до сентября 2015 года.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН:

2.1. Стороны обязуются контролировать оплату труда при его совершенствовании, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников, а также введение поправочных региональных коэффициентов по мерам, принимаемых Правительством РФ или региональными органами.

2.2. Стороны обязуются совместно: содействовать выполнению Закона РФ "Об образовании", отношения между работником и работодателем регулировать трудовым договором, заключённым в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель и профком обязуются совместно: совершенствовать механизм партнёрства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.4. Обеспечить эффективное руководство в ГБОУ СОШ с. Сколково, высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно-воспитательный процесс, соблюдение законов РФ, улучшение условий труда работников.

2.5. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

2.6. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

2.7. Обеспечить работникам оплату их труда в соответствии с присвоенным разрядом, квалификацией, занимаемой должностью, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.8. Выплачивать в полном объёме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.9. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, в общих итогах работы.

2.10. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.11. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.12. Принимать меры к своевременному обеспечению необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарём, обеспечивать в школе санитарно-гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.

2.13. Максимально обеспечивать работникам занятость, оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

2.14. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

РАБОТНИКИ ОБЯЗАНЫ:

2.15. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные, относящиеся к их работе локальные акты.

2.16. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования.

2.17. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в коллективе.

2.18. В установленный срок проходить медицинский осмотр за счёт средств образовательного учреждения.

2.19. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.20. Воспитывать у детей бережное отношение к имуществу ГБОУ.

2.21. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.22. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.

2.23. Быть внимательными и вежливыми с детьми, родителями, членами коллектива.

2.24. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников школы, а также конфиденциальную информацию.

2.25. Наряду с обязанностями, закрепленными в этом разделе, педагогические работники обязаны:

- Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- Формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования;
- Развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- Совершенствовать своё педагогическое мастерство.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ:

3.1. Приём на работу оформляется заключением письменного трудового договора.

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

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57, ч.3 ТК РФ).

3.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсация и др.

3.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения 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 учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

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

3.8. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие

коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

3.9. Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин в течении недели, то трудовой договор аннулируется (ст.61ч.4 ТК РФ).

3.10. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

3.11. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификации.

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

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

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

- ☉ работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- ☉ работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст.179 ТК РФ).

3.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предусмотренное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- ☉ работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- ☉ проработавшие в школе более 10 лет;

- ☉ многодетные матери (отцы).

3.13. Работодатель обязуется предпринять упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряжённости в коллективе:

- ☉ ограничить приём работников со стороны;

- ☉ предоставить работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком; установить режим неполной занятости.

3.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся вакансий.

3.15. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники организации предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

3.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с

беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.17. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5-8,10 ст.81 ТК РФ).

3.18. Сокращённым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

4. ОПЛАТА ТРУДА:

4.1. Оплата труда работника ГБОУ производится в соответствии с Положением об оплате труда и действующими правовыми актами органов муниципального управления.

В заработную плату входят:

- Базовая часть (90%), которая состоит из:
 - 1.ФОТ педагогических работников (58%),
 2. Спецфонда (23%), включающего оплату за классное руководство, проверку тетрадей, озеленение кабинетов и школьной территории, методическую работу и др. доплаты и надбавки.
 3. ФОТ АХП (19%).
- Стимулирующая часть ФОТ (10%)
- Оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри учреждения;
- Надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами и (или) другими нормативными актами.

4.2. Аттестация работников образования производится в соответствии с Положением об аттестации руководителей и педагогических работников за счет образовательного учреждения.

О присвоении разряда (квалификационной категории) делается запись в трудовой книжке.

4.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении

размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст.132 ТК РФ).

4.5. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за совмещение, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливают доплаты и надбавки к ставке в пределах фонда оплаты труда и ассигнований, выделенных на установление доплат и надбавок, предусмотренных законодательством.

4.6. Доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

4.7. Премирование работников производится в соответствии с Положением об оплате труда.

4.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 8 и 19 числа каждого месяца на пластиковые карты сотрудников ГБОУ через Отраденское отделение Сбербанка.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч.2 ст.142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплат по день фактического расчёта включительно.

4.10. Производить оплату сверхурочной работы в соответствии со ст.152 ТК РФ за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, проводимая по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени или выработки.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- ☉ работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- ☉ работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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 (ст.153 ТК РФ).

4.11. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.12. За работу в ночное время производить доплату в размере 35% за каждый час работы.

4.13. Производить доплату за работу в неблагоприятных условиях труда в размере 12% от тарифной ставки (оклада) работникам в соответствии с Перечнем профессий (Приложение № 4) и Положением об аттестации рабочих мест.

4.14. Материальная помощь работникам выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда.

4.15. Юбилеям – работникам учреждения, не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивается единовременное вознаграждение в размере одного среднемесячного заработка. Выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра по достижении им 50, 55-летнего и более старшего возраста, кратного пяти (в случае образования экономии ФОТ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возглавляемыми на них уставом учреждения.

5.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращённая продолжительность рабочей недели в зависимости от учебной нагрузки, остальным работникам продолжительность рабочей недели составляет 36 часов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленные за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка и Уставом.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с

медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.92 ТК РФ).

5.4. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми -инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счёт средств социального страхования.

5.5. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в той же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключать трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неделю.

Работа по совместительству педагогических работников производится в соответствии с Постановлением Минтруда и социального развития РФ № 41 от 30.06.2003 г.

5.7. Для работников, работающих по графику, ведётся суммированный учёт рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учётный период установлен - квартал. График сменности прилагается в приложении № 5.

5.8. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала.

5.10. Педагогические работники пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. Всем остальным работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

5.11. Дополнительные отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии с Приложением № 5.

В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

5.12. Стороны договорились предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (в календарных днях):

- Ⓜ в связи со смертью близких родственников – 5 дней;
- Ⓜ вступлением в брак – 6 дней;

- Ⓜ вступлением в брак детей сотрудников – 3 дня;
- Ⓜ при рождении ребёнка (отцу) – 3 дня;
- Ⓜ для проводов детей в армию – 3 дня;
- Ⓜ при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.
- Ⓜ За работу с детьми во время летней оздоровительной компании (лагерь дневного пребывания, производственное звено) – 2 дня.

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть представлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

5.14. Вне графика предоставлять отпуска работникам, имеющим санаторную путёвку.

5.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника, является рабочим временем.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.18. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.19. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 календарных дней.

6. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ:

6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

6.2. Профком:

- Ⓜ решает вопросы организации спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы;
- Ⓜ проводит работу со страховыми делегатами;
- Ⓜ осуществляет контроль за соблюдением правил выдачи листов нетрудоспособности;

☉ обеспечивает правильное начисление пособия по социальному страхованию;

☉ профком осуществляет защиту социально-экономических, трудовых и профсоюзных прав и интересов членов профсоюза, в том числе и в судебных органах, содействует профессиональному росту работников школы.

6.3. Профком содействует улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников и их детей, осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников школы.

6.4. Администрация совместно с Профсоюзным комитетом учреждения оказывает материальную помощь работникам в случае смерти его ближайших родственников, а также помощь в случае смерти работника учреждения. Администрация также предоставляет школьную столовую для проведения похорон.

7. ОХРАНА ТРУДА:

8.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ и Законом РФ "Об основах охраны труда РФ" работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правилами и нормами по охране труда.

8.2. Проводить с каждым работником при приёме на работу вводный инструктаж по охране труда, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки.

8.3. Работодатель обязуется в полном объёме, качественно и своевременно выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда (Приложение № 1).

8.4. Работодатель обязан обеспечить работающих спецодеждой и спецобувью согласно установленным нормам, при необходимости спецодежда, спецобувь и инструмент могут заменяться досрочно за счёт работодателя.

8.5. Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работника от прохождения обязательного медосмотра без уважительной причины.

8.6. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных нормами социально бытового обслуживания на предприятии, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок.

8.7. Стороны договорились освобождать беременных женщин от работы с

сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

8.8. Стороны договорились раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости среди работников.

8. ГАРАНТИРОВАННОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА:

9.1. Работодатель представляет профсоюзному комитету бесплатно на территории организации необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, средствами связи, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета, а для проведения собраний работников, а также профсоюзных собраний.

9.2. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учёбы, для выполнения текущих общественных обязанностей.

9.3. Работодатель на основании личных заявлений работников членов профсоюза, обеспечивает перечисление профсоюзных взносов профсоюзу через бухгалтерию организации.

9.4. Профком имеет право на бесплатную достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с защитой и представлением социально-экономических прав работников ГБОУ. Работодатель обязан предоставлять такую информацию профкому в согласованные законом сроки.

9.5. Профком пользуется правом на представительства интересов персонала при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультации по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профкома.

9.6. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнение коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

10.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими данный договор, а также органами по охране труда.

10.2. В случае возникновения коллективного спора стороны руководствуются гл.61 ТК РФ.

10.3. Стороны договорились отчитываться о выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, 1 раз в год на собрании трудового коллектива.

10.4. Лица, виновные в нарушении обязательств, предусмотренных

ий,
и
коллективным договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном
законодательством.

Директор МОУ Сколковской СОШ В. Сидорова Сидорова В.Г.

на
м,
ы
те
е
с
и,
в
з
о
и
Председатель ППО Сколковской СОШ Л. Ю. Баранникова Баранникова Л.Ю.

