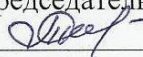


Согласовано
Председатель ПК

Романова Т.А.
29.06.2014

Утверждаю
Директор МКОУ «СОШ с. Мельница»
Кысикова Н.Г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с. Мельница»

село Мельница Нижнеудинского района Иркутской области
2017–2020 годы



СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Рабочее время и время отдыха.
4. Нормирование и оплата труда
5. Обеспечение занятости и высвобождение работников.
6. Охрана труда (в том числе женщин и молодежи).
7. Развитие персонала.
8. Социальные льготы и гарантии.
9. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников.
10. Гарантия деятельности профсоюзной организации.
11. Разрешение трудовых споров.
12. Контроль за выполнением разделов коллективного договора.
13. Заключительные положения.

Коллективный договор разработан и подписан в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (в редакции от 24 ноября 1995 года № 176 ФЗ), Законом Иркутской области «Об организационных и правовых основах социального партнерства в Иркутской области» (в редакции от 02.11. 1998 года № 49-03), Комментарии к ТК РФ под редакцией О.В.Смирнова., М., 2005 год, с Законом РФ «Об образовании» от 29.12.2012 № 273 –ФЗ

РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Администрация Муниципального казенного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Мельница» в лице директора школы Лысиковой Натальи Григорьевны и работники школы, интересы которых представляет председатель профсоюзного комитета Муниципального казенного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Мельница» в лице Романовой Татьяны Александровны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с законами. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым документом, регулирующим социально-трудовые и экономические отношения в коллективе.

1.3. Предметом настоящего договора являются Положения об условиях труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных по сравнению с действующими законодательствами льгот и гарантий.

1.4. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

1.5. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

Работодатель признает профсоюзный комитет, как орган представляющий интересы коллектива. Работает с ним при изменении и дополнении в разделы коллективного договора, решает проблемы связанные с трудовыми спорами.

Профсоюз работников образовательного учреждения обязуется содействовать эффективной деятельности организации.

Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению делами образовательного учреждения, посредством создания различных комиссий, творческих групп, деятельность которых будет направлена на совершенствования учебно-воспитательного процесса, развитие образовательного учреждения, для разработки нового коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником в соответствии, с которым работодатель обязуется предоставлять работнику по обусловленной трудовой функции.

2.1. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации.

*Уставом учреждения

*Правилами внутреннего трудового распорядка

*Должностной инструкцией

*Нормативными актами по охране труда

*Условиями Коллективного договора и всеми приложениями к нему

Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, создавать условия для безопасных условий труда и представлять время для прохождения медицинского осмотра, а работник обязуется выполнять обязанности, предусмотренные всеми локальными актами образовательного учреждения.

2.2. В соответствии (ст.68 ТК РФ) прием на работу оформляется приказом по образовательному учреждению, изданным на основании письменного трудового договора (контракта) на неопределенный срок или срочного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку.

Согласно (ст.57 ТК РФ) условия договора могут быть изменены только по письменному согласию сторон, если они не ухудшают положение работников.

При заключении трудового договора необходимым условием считается и оплата труда (ст.135 ТК РФ).

2.3.Род работы (трудовая функция) работника определяется с учетом специальности, квалификации и должностных обязанностей, которые оговариваются при поступлении на работу.

2.4. В соответствии со (ст. 60 ТК РФ) работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Расширение круга обязанностей возможно лишь с согласия работника, и оплата денежной компенсации за выполняемую работу.

2.5. Место и род работы остается неизменным на все время действия трудового договора.

2.6. Срочный трудовой договор (контракт) может быть заключен на время выполнения определенной работы (ст.74 ТК РФ).

2.7.Работодатель не имеет права менять род деятельности работника в течение действия трудового договора.

2.8. Увольнение по сокращению численности или штата работников, производится с соблюдением (ст. 179 ТК РФ), учитывая следующие обязательства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа работы, засчитываемые в стаж по выслуге лет 23-24 года: эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую работу, дающую право на выслугу лет.
- преимущественное право имеют лица, достигшие возраста 50 лет - женщины, 55 лет - мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по старости в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ».

2.9. Увольнение по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увольнение беременных женщин, и женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет.
- увольнение работников, имеющих неполную семью, детей в возрасте до 14 лет.
- детей-инвалидов, не достигших возраста 18 лет.

2.10. Увольнение членов Профсоюза без учета мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ)

2.11. Администрация координирует и контролирует работу работника, в том числе путём посещения уроков, предварительно уведомив об этом работника, не менее чем за один день.

РАЗДЕЛ 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Согласно (ст.91 ТК РФ) рабочее время – это время в течение, которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, так же иные периоды времени, которые в соответствии с законами или иными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

3. Разработать и принять с учетом мнения профсоюза правила внутреннего трудового распорядка.
- 3.1. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.
- 3.2. Соблюдение правовых норм о рабочем времени является обязанностью, как работодателя, так и работника
- 3.3. Работодатель обязан обеспечить все необходимые условия для безопасного и производительного труда работников, в течение всего рабочего времени. Соблюдать нормы о рабочем времени с тем, чтобы не нарушались права работников на время отдыха и охрану труда (ст.22 ТК РФ)
- 3.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязан разработать график выхода на работу работников с учетом специфики работы образовательного учреждения и ознакомить коллектив с графиком за месяц до его введения в действие.
- 3.5. Соблюдать установленную законодательством продолжительность рабочей недели: педагогическому персоналу – 36 часов в неделю, техническому персоналу – 40 часов в неделю. Неполное рабочее время согласно (ст.93 ТК РФ) устанавливается по взаимному согласию сторон и согласно трудового законодательства между работодателем и работником:
 - по просьбе беременной женщины,
 - одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, так же лица осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.6. При условии неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.
- 3.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав,
- 3.8. Согласно (ст.95 ТК РФ) продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.
- 3.9. Согласно (ст. 96 ТК РФ) ночное время считается с 22 до 6 часов.
- 3.10. Согласно трудового законодательства к работе в ночное время не допускаются:
 - беременные женщины,
 - работники, не достигшие 18 лет,
 - женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет,
- 3.12 Родители, воспитывающие детей в возрасте до 5 лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с письменного их согласия или если такая деятельность не запрещена им по состоянию здоровья.
- 3.13 Согласно (ст.103 ТК РФ) сменная работа вводится в тех случаях, когда длительность рабочего времени превышает допустимую норму ежедневной работы.
- 3.14 Работодатель и представитель профсоюзного комитета составляют график сменности и доводят до сведения работников, не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

ВРЕМЯ ОТДЫХА

Это время, в течение которого (ст. 106 ТК РФ) работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

- 3.16. В течение рабочего дня согласно (ст.108 ТК РФ) работнику работодатель предоставляет перерыв на обед и для отдыха не менее часа, который не включается в рабочее время.
- 3.17. Всем работникам предоставляются выходные дни (при пятидневной рабочей неделе – два выходных дня).
- 3.18. Праздничными днями в РФ являются:
 - 1 и 2 января – Новый год
 - 7 января – Рождество Христово
 - 23 февраля – День защитника Отечества

- 8 марта – Международный женский день
- 1 мая – День Весны и Труда
- 9 мая – День Победы
- 12 июня – День России
- 4 ноября – День Согласия и примирения

При совпадении выходных и праздничных дней выходной переносится на следующий после праздника день.

3.19. Привлечение работников в выходные и праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

3.20. За работу в праздничные или выходные дни администрация обязана (согласно ст. 152 ТК РФ) предоставить работнику дополнительное время отдыха или денежную компенсацию

3.21. Дополнительные выходные дни могут предоставляться (ст.262 ТК РФ):

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами или инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет. По письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц. На усмотрение работника эти дни могут быть использованы одним или разделены между собой.

Оплата производится в размере и порядке, согласно федеральным законам.

- женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (по их письменному заявлению).

ОТПУСК

Администрация обязуется:

3.23. Предоставлять согласно (ст.114 ТК РФ) ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места (должности) работы и среднего заработка.

3.24. График отпусков составлять, согласовывая с профсоюзным комитетом не позднее 15 декабря текущего года.

3.25. Предоставлять отпуск за первый год работы через 6 месяцев деятельности в данной организации.

- работникам в возрасте до 18 лет
- женщинам перед отпуском по беременности
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев.

3.26. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставлять согласно очередности.

3.27. Оформлять отпуск приказом по образовательному учреждению с указанием даты начала и окончания.

3.28. Предоставлять отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней.

3.29. Работодатель (ст.125 ТК РФ) с согласия работника имеет право отозвать его из отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.30. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 3дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3дня;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 2дня.

3.31. Предоставлять по письменному заявлению работника краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям или женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

3.32. Работодатель, согласно ст. 334 ТК РФ, п.4 ч.5 ст. 47 закона РФ «Об образовании» по письменному заявлению обязан предоставить педагогическому работнику долгосрочный отпуск (один год) без сохранения заработной платы .

РАЗДЕЛ 4 НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Согласно (ст. 129 ТК РФ) оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными правовыми актами, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовым договором.

4.1. Работодатель, в соответствии с трудовым законодательством обязан выплачивать заработную плату (вознаграждение за труд) не реже двух раз в месяц: за первую половину месяца до 28 числа, за вторую половину месяца до 13 числа месяца, следующего за отчетным. Заработная плата выплачивается в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы.

4.2. Выплаты компенсирующего и стимулирующего характера выплачиваются согласно разработанным Положениям, которые обсуждены на общем собрании работников, согласованы с профсоюзным комитетом и являются приложением к Коллективному договору.

4.3. Выплачивать заработную плату за отпуск не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.4. Своевременно проводить тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа работы и с аттестацией работника.

4.5. Работодатель обязан ставить в известность работников об истечении срока аттестации.

4.6. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях, произведенных удержаний, а так же об общей сумме подлежащей выплате.

4.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. Работодатель (ст.151 ТК РФ) при выполнении работником кроме основной работы, обусловленной трудовым договором, обязанности временно отсутствующего работника, производит доплату за совмещение профессий.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон.

4.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- Осуществляет общественный контроль целевого использования средств, направленных на оплату труда.
- Осуществлять общественный контроль, за соблюдением трудового законодательства.

РАЗДЕЛ 5 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При снижении численности работников – переходить на режим неполной рабочей недели.

Ограничивать прием работников извне и перераспределять кадры внутри образовательного учреждения.

5.2. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в профсоюзный комитет и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. При сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе предоставлять:

- одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным(ой);
- лицам, достигшим пред пенсионного возраста (женщина – 52 года, мужчина – 67 лет).

5.4. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих, детей в возрасте до 3-х лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет, одиноких матерей или отцов имеющих детей в возрасте до 14 лет, кроме случаев ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в другом учреждении по прежней специальности, квалификации с участием службы занятости.

5.5. Предоставлять работникам первоочередное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

РАЗДЕЛ 6 ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работника в процессе трудовой деятельности, включая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных коллективным договором по охране труда.

6.2. Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда

6.3. Проводить учебу и проверку знаний по охране труда совместно с комитетом по труду, профсоюзным комитетом и общественным инспектором по охране труда в сроки, установленные нормативными документами (не реже раз в три года).

6.4. Проводить оплату медицинских осмотров для работников образовательного учреждения (в соответствии с приказом Минздрава РФ от 14.03.96 г. № 90).

6.5. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды и обуви, а также средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей

6.6. Разрабатывает и утверждает, с учетом мнения профсоюза, инструкции по охране труда (ст. 211 ТК РФ)

6.7. Предоставляет работникам занятых на работах с вредными или опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- льготную пенсию в соответствии с перечнем профессий и должностей;
- доплату к тарифной ставке.

Обязанности работника в области охраны труда:

работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленными законами и иными 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 по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требованиям охраны труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные медицинские осмотры.

Отказ от медицинского осмотра без уважительных причин – является нарушением трудовой дисциплины, за которое работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности (подп. «в» п. 35 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2(БВС РФ 2004 № 6).

Работники, отказывающиеся от прохождения обязательного медицинского осмотра, к работе не допускаются (ч.1 ст.76 ТК РФ).

6.8. Работодатель берет на себя обязательство информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте.

6.9. Работодатель по каждому несчастному случаю совместно с профсоюзным комитетом и представителем комитета по охране труда создают комиссию по расследованию и оформлению акта формы Н –1 и других материалов.

6.10. Администрация и Профсоюзный комитет проводят обновление состава уполномоченных лиц по охране труда, совместного комитета по охране труда, организует административно-общественный контроль (трехступенчатый) за состоянием условий и охраны труда.

РАЗДЕЛ 7 РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Руководитель обязуется:

7.1. В целях сохранения высококвалифицированных специалистов создавать необходимые условия для повышения квалификации.

7.2. Провести специальную оценку рабочих мест.

7.3. Совместно с профсоюзным комитетом создать аттестационную комиссию для проведения аттестации работников образовательного учреждения. Поощрять обучение работников на курсах повышения квалификации, сохраняя среднемесячную заработную плату.

7.4. Работодатель выплачивает (ст.174 ТК РФ), работникам, обучающимся по заочной форме обучения один раз в году проезд к месту нахождения образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

7.5. Работодатель обязан поощрять работников, имеющие высокие показатели трудовой деятельности, за безупречную и продолжительную работу почетными грамотами, Званиями.

7.6. Формировать резерв руководящих кадров.

7.7. Раз в 5 лет бесплатно проходить курсы повышения квалификации

РАЗДЕЛ 8 СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Работодатель гарантирует:

- 8.1. Предоставление компенсации расходов на оплату отопления жилых помещений и освещения педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности.
- 8.2. Во время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется средний заработок по месту работы
- 8.3. При направлении работника в служебную командировку ему сохраняется место работы и средняя заработная плата, а так же возмещаются расходы на командировку.
- 8.4. Согласно (ст.171 ТК РФ) гарантирует работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам и не освобожденные от основных должностных обязанностей, время для участия в конференциях, для прохождения учебы, участия в переговорах, так же за работником сохраняется средняя заработная плата (в соответствии с п.5 ст.25 Закона РФ от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» (СЗ РФ 1996 .№ 3 ст.148).
- 8.5. Оказание материальной помощи, на основании Положения о материальной помощи.
- 8.6. Стороны содействуют организации отдыха детей работников образовательных учреждений, совместно с фондом социального страхования.

РАЗДЕЛ 9

СОЦИАЛЬНОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

- 9.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы во все фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.
- 9.2. В соответствии с договором с медицинской страховой компанией все застрахованные получают медицинские услуги
- 9.3. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости.
- 9.4. Профсоюз гарантирует оказание материальной помощи из собственных средств (5% от поступающих членских взносов на лечение, согласно заявления, решения ПК образовательного учреждения и личного заявления работника, но не чаще 1 раза в год (согласно Положения о материальной помощи РК Профсоюза).

РАЗДЕЛ 10

ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 10.1. Руководитель образовательного учреждения не оказывает давления на деятельность профсоюзов, по мере надобности и по заявлению председателя профсоюзного комитета предоставляет транспорт для выезда коллектива к месту проведения различных мероприятий районного масштаба.
- 10.2 Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах. Профсоюз (согласно ст. 370 ТК РФ) осуществляет контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Представители профсоюзов имеют право работать в комиссиях по охране труда, аттестационной, конкурсных и комиссии по приемке образовательного учреждения к новому учебному году, технических инспекциях.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные лица по охране труда имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечении безопасности работников организации;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителя о состоянии условий и охраны труда, а так же обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнение обязательств работодателей, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законов о труде;
- принимать участие в разработке законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Работодатель обязан предоставлять время для участия представителей профсоюзов в семинарах, конференциях, сохраняя при этом среднюю заработную плату.

10.5 Совместная деятельность работодателя и профсоюзной организации ведет учреждение по пути развития.

РАЗДЕЛ 11 РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Согласно (ст.398 ТК РФ) коллективный трудовой спор – не урегулирование разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда.

Момент начала коллективного трудового спора – день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников или не сообщении работодателем в соответствии со статьей 400 ТК РФ своего решения, так же дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Забастовка – временный добровольный отказ работника от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

11.1. Принять к рассмотрению направленные им требования работников.

11.2. Сообщить о принятом решении представительному органу (профсоюзу) работников организации в письменной форме в течение 3-х дней со дня получения требований работников.

11.3. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные им требования профессиональных союзов о принятом решении в течение одного месяца со дня получения указанных требований.

11.4. Работодатель обязан предоставить необходимое помещение для проведения собрания или конференции и не вправе препятствовать их проведению.

11.5. Стороны договорились, индивидуальные трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, а так же условий трудового договора (контракта), рассматриваются комиссией по трудовым спорам (приложение к коллективному договору «Положение о комиссии по трудовым спорам»).

11.6. Согласно ч.4 ст.401 ТК РФ стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах. Нарушение данной нормы работодателем влечет за собой применение мер административного воздействия статьей 5.32 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность в виде штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда.

11.7 Согласно ч.7 ст.401 ТК РФ по согласованию сторон в случае необходимости могут быть продлены сроки проведения примирительных процедур, установленные Кодексом. Наличие или отсутствие такой необходимости могут определить только обе стороны по своему усмотрению.

11.8. Стороны договорились обучить членов КТС, оказывать помощь в организации их работы.

11.9. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнение коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений в коллективе.

11.10. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия, работники или их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста, в том числе забастовок.

РАЗДЕЛ 12 КОНТРОЛЬ, ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ РАЗДЕЛОВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны, не реже одного раза в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании (конференции). С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.2. Профсоюз в целях контроля за выполнением настоящего Коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора.

12.3. Работодатель несет ответственность за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством. К Коллективному договору прилагаются все документы, которые поясняют и контролируют процесс выполнения Коллективного договора.

РАЗДЕЛ 13 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами со дня, установленного в коллективном договоре. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

13.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательствами, иными правовыми актами, соглашениями, также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

Директор школы
Лысикова Н.Г. _____

Председатель профкома
Романова Т.А. _____

«_____» _____20__г.

«_____» _____20__г.