

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Коноваловская средняя общеобразовательная школа»
(наименование организации)

Курганская область. Макушинский район, с. Коновалово, ул. Молодежная 1. 8-35-236-9-04-35
(местонахождение, контактные телефоны)

Зарегистрировано

«04» октября 2017 года

№ регистрации



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Тимофеева Зинаида Николаевна, директор школы
(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников

Максимова Оксана Сергеевна, председатель совета ТРУДОВОГО коллектива
(Ф.И.О., представительный орган работников)

2. Договор подписан " 01" 08 2017г

3. Срок действия договора:

с " 28" 08 2017г. По « 28 » 08 2020г

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:
регистрационные листы дополнений NN _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта

МКОУ «Коноваловская средняя общеобразовательная школа»
(полное наименование организации)

Коллективный договор

на период с сентября 2017г по сентябрь 2020г
(указать срок действия, не более трёх лет)

От работодателя:

З.Н. Жуков

(Ф.И.О. должность и подпись руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами).



От работников:

О.В. Макашова

(Ф.И.О., выборная должность и подпись председателя первичной профсоюзной организации (профкома) или иного представителя избираемого работниками, тайным голосованием.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Коноваловская средняя общеобразовательная школа»

(наименование организации, филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения организации) представленный в лице директора школы Тимофеевой Зинаиды Николаевны,
(должность, Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченных им лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами) именуемый далее «Работодатель»,

и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные Советом трудового коллектива

(название)

именуемой далее «Представитель» в лице её председателя Максимовой Оксаны Сергеевны

(Ф.И.О.)

(В случаях, указанных ст. 31 и 37 ТК РФ, работников могут представлять:

единый представительный орган первичных профсоюзных организаций;

представительный орган, созданный на общем собрании (конференции)

работников, тайным голосованием;

действующий в организации представительный орган, уполномоченный общим собранием (конференцией) работников на ведение коллективных переговоров; отдельные работники - представители, получившие соответствующее поручение общего собрания(конференции) работников.)

1.3. При составлении проекта коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.4. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива. (Протокол или выписка из протокола общего собрания прилагается к коллективному договору).

1.5. Коллективный договор подписывается сторонами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии). При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным

договором. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлить на три года (ст.43 ТК РФ).

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации и в случае реорганизации организации в форме преобразования. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.11. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в управление труда.

1.14. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению. По истечении установленного срока действия коллективного договора можно продлить на три года(ст. 43 ТК Р Ф)

II. Структура и содержание коллективного договора

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое

предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого тарифного соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях кол.договора.

Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы (ст. 41 ТК РФ):

занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
оплата и нормирование труда;
рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
гарантии и льготы работникам, совмещающим работу обучением;
контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
улучшение условий охраны труда, в том числе женщин и подростков;
вопросы поддержки материнства и детства; вопросы перечисления взносов в ПФР;

другие вопросы, определенные сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

Ш. Обеспечение занятости

3.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный не более 5 лет.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а так же с генеральным, региональным и отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости работодатель обязуется:

- проводить переобучение работников.

3.4. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

- сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее,

чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);

- предусматривать первоочередное увольнение временных работников; все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзного органа .

3.5. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.6. Работодатель обязуется выплачивать дополнительную компенсацию работнику в размере 2-х месячного среднего заработка в случае расторжения с ним трудового договора при ликвидации организации, сокращении численности или штата с письменного согласия работника без предупреждения об увольнении его за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

3.7. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.9. В случае если обстоятельства связанные с изменением организационных и технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

IV. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих в организациях не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю установлена для рабочих и служащих от 16 до 18 лет; женщин, работающих в организациях, расположенных в сельской местности, работников, занятых на работах с вредными опасными условиями труда 36 часов в неделю. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы -35 часов (ст. 92 ТК РФ).

4.2. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 190 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ)

4.4. Работодатель может устанавливать отдельным работникам режим работы на условиях неполного рабочего времени, вводить суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ).

4.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год .

Работа в свободное от основной работы время с письменного заявления работника производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учётный), установленный для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранён от работы в соответствии с частью второй или четвёртой статьи 73 ТК РФ.

4.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Выходные дни предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов(ст. 110 ТК РФ).

При сменном режиме работы могут устанавливаться и другие дни отдыха.

4.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам технического персонала продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 56 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в количестве не менее 3 календарных дней (список работников с ненормированным рабочим днем в ст. 119 ТК РФ).

4.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120Т К РФ).

4.11. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.13. Следующим категориям работников предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в не общей очереди:

- 1) женщине – перед отпуском по беременности и родам,
- 2) работнику, усыновившему ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев – в период усыновления,
- 3) работникам-ветеранам боевых действий – в удобное для работника время,
- 4) супруге военнослужащего – в период использования мужем отпуска,
- 5) одному из родителей(опекуну, попечителю, приемному родителю), который воспитывает ребенка-инвалида, не достигшего возраста 18 лет – в удобное для работника время,
- 6) работники в возрасте до 18 лет – в удобное для работника время,
- 7) работник – Почетный донор России – в удобное для работника время,
- 8) мужу, у которого жена находится в отпуске по беременности и родам – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, и другим категориям работников, предусмотренным ФЗ (СТ.123,122, 260,262.1,267 ТКРФ, Федеральный закон от 12.01.1995 №5, ФЗ от 27.05.1998 №76, ВФ от 20.07.2012 №125).

4.14. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

4.15. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

-женщинам-работницам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263ТК);работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет,

-женщинам, работающим в сельской местности, - один дополнительный выходной день в месяц. (ст. 262 ТК РФ);

- участникам Великой Отечественной войны-до 35 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям работников.

V. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением по оплате труда(является приложением к коллективному договору).

5.2. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20%от общей суммы заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

5.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда и установленного соглашения Курганской области (ст. 133 ТК РФ).

5.5. Работодатель обязуется:

- ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- выплачивать заработную плату 5 и 20 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.6. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

5.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой % (денежной компенсацией) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

5.8. Работникам, приостановившим работу в случае задержки заработной платы более 15 дней производится оплата в размере средней заработной платы..

5.9. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся на основе Положения об оплате труда с учетом образования и квалификации.(В соответствии с законом Курганской области)

5.10. Выплачивать работнику вознаграждение по итогам работы за месяц, квартал, год в соответствии с Положением об оплате труда, являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

5.11. Ежеквартально выплачивать работникам премию за эффективную работу в соответствии с положением об оплате труда, являющимся приложением к настоящему договору. Работодатель устанавливает различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

5.12. Доплаты за работу во вредных условиях труда производить на основе социальной оценки условий труда, в соответствии с положением об оплате труда. На момент принятия колдоговора установить доплаты категориям работников.

5.13. Оплачивать работникам сверхурочные работы не менее чем в двойном размере. Включается в случае, если норма превышает установленную законодательством (ст. 152 ТК РФ): за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере, сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, 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.

5.14. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

5.15. Доплаты за работу в ночное время (с 10 часов вечера до 6 утра) устанавливаются в размере 35% от тарифной ставки (оклада), с учетом мнения представительного органа работников (ст.154 ТК РФ)

5.17. Оплата времени простоя: - по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

VI. Социальное развитие организации, социально-трудовые гарантии.

6.1. Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования

данного уровня предоставлять отпуска с сохранением средней заработной платы (или оклада):

- для прохождения промежуточной аттестации до 45 календарных, дней;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов 4 месяца.

6.2. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст.168 ТК РФ).

VII. Охрана труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

7.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

7.1.3. Принять меры по реализации Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда.

Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере согласно Соглашению по охране труда ежегодно на календарный год.

7.1.4. Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда.

Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности за счет средств организации проведение периодических медицинских осмотров.

7.1.7. Обеспечить работников в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства за счет средств организации

сертифицированными спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

7.1.10. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда в структурных подразделениях и подготовительную работу по сертификации работ по охране труда.

7.1.11. Утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного представительного органа работников на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов:

а) Перечень профессий и должностей, дающих право на досрочную трудовую пенсию за вредные условия труда ;

б) Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за вредные условия труда ;

в) Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда ;

7.1.12. Устанавливать с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного представительного органа работников дополнительные (сверх установленных законодательством) компенсации за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда (с указанием конкретных форм, размеров и условий компенсаций по видам работ, профессиям, должностям).

7.1.13. Обеспечить обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников.

7.1.14. Обеспечить совместно с выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

7.1.15. Обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа организации или иного уполномоченного представительного органа работников в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.1.16. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников (с указанием конкретных мер).

7.2. Представительный орган работников обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

7.2.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комиссии по охране труда .

7.2.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.2.4. Проводить обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комиссии по охране труда от представительного органа работников.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

7.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

VIII. Гарантии деятельности представительного органа работников

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять СТК для работы помещение с телефоном.

8.2. Предоставлять СТК право проведения собраний членов трудового коллектива в рабочее время, но не ранее чем после окончания первой смены. Выделять для этой цели актовый зал в согласованные сроки.

IX. Заключительные положения.

Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом.

При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора производить не реже двух раз в год, за полугодие и год.

Директор школы: _____

М.П.

(З.Н.Тимофеева)

Председатель СТК _____

(О.С.Максимова)