

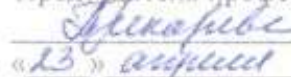
Государственное бюджетное
общеобразовательное учреждение
Самарской области средняя
общеобразовательная школа № 8
г.о. Октябрьск Самарской области

Директор:

 В.В.Кузнецова
«24» апреля 2012 г.



Профсоюзный комитет
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней
общеобразовательной школы № 8
г.о. Октябрьск Самарской области
Председатель профсоюзного комитета

 Т.Н.Лекарева
«23» апреля 2012 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2012-2014 годы

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 8
г.о. Октябрьск Самарской области

Принят
на Общем собрании
трудоого коллектива
Учреждения
Протокол № 2
от «23» апреля 2012 г.



СОДЕРЖАНИЕ

I. Коллективный договор

1. Общие положения
2. Обязательства трудового коллектива
3. Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников
4. Трудовой договор
5. Рабочее время
6. Предоставление отпуска
7. Оплата труда
8. Охрана труда
9. Обязательства Администрации в области социально-бытового обеспечения работников
10. Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения
11. Контроль за выполнением коллективного договора.
12. Заключительные положения

II. Приложения к Коллективному договору:

1. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;
2. Приложение № 2 «ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда и распределении стимулирующих выплат работникам Учреждения.
3. Приложение № 3 «Нормы обеспечения работников ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск спецодеждой, чистящими и моющими средствами»;
4. Приложение № 4 «ПОЛОЖЕНИЕ о порядке обеспечения работников спецодеждой»;
5. Приложение № 5 «СПИСОК должностей, сотрудников ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск с вредными условиями труда»;
6. Приложение № 6 «Соглашение по охране труда».

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

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

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен на основании Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» ст.40 ТК РФ, между коллективом работников ГБОУ СОШ № 8 г.о. Октябрьск (далее - Учреждение), представляемым профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ № 8 профсоюза работников образования и науки РФ, с одной стороны, и Учреждением - работодателем, представляемым директором Учреждения Кузнецовой Валентиной Викторовной, действующим на основании Устава (далее - Администрация), в целях регулирования социально-трудовых отношений в учреждении, для повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах "Об образовании", "О занятости населения в Российской Федерации", «Самарским областным трехсторонним соглашением». Договор заключен в соответствии с законодательством РФ.

1.3. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен на основе равноправия сторон, соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, добровольности принятия обстоятельств, реальности обеспечения принимаемых обстоятельств, систематичности контроля и неотвратимости ответственности. Отдельные пункты договора могут изменяться и дополняться только с соблюдения согласия сторон. Если одна из них вносит дополнительные предложения, то другая сторона должна их рассмотреть, и дать ответ не позднее, чем через 7 дней. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.4. Договор распространяется:

- на работников, являющихся членами Профсоюза;
- на работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющими ежемесячно на его счет денежные средства в размере 1 % заработной платы на основании личного заявления, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.5. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. (Ст.43 ТК РФ). По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора. (Ст.50.ТК РФ).

1.8. Договор устанавливает социально-экономические гарантии работников.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.10. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в соответствующем органе по труду (органах государственной инспекции труда). (Ст. 44 ТК РФ).

1.11. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством. (Ст.55 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договорённости в порядке установленного ТК РФ. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор стороны отчитываются о его соблюдении и исполнении на собрании трудового коллектива и общем собрании коллектива (конференции) Учреждения. (Ст.43 ТК РФ).

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду, с обязательным предоставлением необходимой информации не позднее 14 календарных дней со дня получения соответствующего запроса. (Ст.51 ТК РФ).

1.15. Общие обязанности работодателя, председателя профкома и уполномоченного от трудового коллектива.

Работодатель признает председателя профкома и уполномоченного по охране труда единственными представителями работников Учреждения, поскольку они избраны общим

собранием трудового коллектива представлять интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

2. Обязательства трудового коллектива

2.1. Коллектив работников Учреждения обязуется:

2.1.1. 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 Учреждения. (Ст.21 ТК РФ).

2.1.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности, по различного рода уважительным причинам, выполнять работу.

2.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке. (Ст.21 ТК РФ).

2.1.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в Учреждении.

2.1.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению. (Ст.21 ТК РФ).

2.1.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений. (Ст. 21 ТК РФ).

2.1.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.1.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

2.1.9. Стремиться к поддержанию деловой репутации Учреждения.

2.2. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

2.2.1. Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.

2.2.2. Формировать у обучающихся и воспитанников общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования.

2.2.3. Развивать у обучающихся и воспитанников самостоятельность, инициативу, творческие способности.

2.2.4. Совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.2.5. Профсоюзный комитет представляет всех работников Учреждения при проведении процедуры заключения и изменения коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. В решении прочих локальных трудовых и социально-экономических отношениях профсоюзный комитет представляет интересы работников, являющихся членами профсоюза. Его деятельность направлена:

на улучшение условий работы и оплаты труда;

защиту профессиональных интересов работников-членов профсоюза;

улучшение условий жизни, в т. ч. медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников и членов их семей, пенсионеров и т.д.;

2.2.6. Профсоюзный комитет обязуется участвовать в работе комиссии по социальному страхованию. Совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников Учреждения.

2.2.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда социального страхования.

2.2.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

2.2.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

2.2.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

2.2.11. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.2.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза вправе по собственному желанию уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений. Условия такого представительства устанавливается в каждом конкретном случае профсоюзным комитетом.

3. Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников

Администрация обязуется при заключении трудовых договоров соблюдать следующее:

3.1.. Прием, перевод и увольнение работников осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией РФ и законодательством о труде. (Ст.22 ТК РФ)

Знакомить работников под роспись с принимаемыми в Учреждении локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, в том числе Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно-управляющему, обслуживающему персоналу и другими. (Ст.22 ТК РФ).

Знакомить работников под роспись со всеми приказами по личному составу, касающимися работника в срок, не позже 3 дней с момента издания приказа. (Ст.68 ТК РФ).

3.2. Согласовывать с профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положения о социально-бытовых условиях работников.

Учитывать мнение профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов. (Ст.82 ТК РФ).

Тарификацию (распределение педагогической нагрузки) производить с участием профсоюзного комитета.

Устанавливать доплаты, надбавки, из специального фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. При обращении работника в профсоюзный комитет по поводу возникших с Администрацией разногласий по заключению, изменению, прекращению трудового договора представлять в профком проект приказа, трудового договора и письменную мотивировку позиции Администрации. (Ст.82 ТК РФ).

3.4. Уведомлять профсоюзный комитет за три месяца о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников. Ст.81 ТК РФ.

3.5. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать следующие меры: ликвидацию вакансий, увольнение совместителей; сокращение численности административно-управленческого персонала; введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей; проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на любые имеющиеся в Учреждении вакансии.

3.6. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока договора, в т. ч. в другой должности или на

- другом рабочем месте, Администрация обязана провести не позднее, чем за 7 календарных дней до окончания срока трудового договора. (Ст.79 ТК РФ).
- 3.7. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. (Ст.80 ТК РФ).
- 3.8. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем 1 раз в пять лет.
- 3.9. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание).
- 3.10. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
- 3.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые. (Ст.177 ТК РФ), а также работникам получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Обучение профессии, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием.
- 3.12. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам оплату труда, соответствующую полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией соответствующего уровня.
- 3.13. В случае действия квалификационной категории работников, которым до пенсии, по возрасту осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационной категории до достижения работниками пенсионного возраста.
- 3.14. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока действия, но не более чем на 1 год в иных исключительных случаях:
- в случае длительной нетрудоспособности;
 - нахождение в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
 - при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата и по ликвидации ОУ;

- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;

- если до пенсии по возрасту остался один год.

3.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения в письменной форме сообщить об этом председателю профкома и уполномоченному по охране труда не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий ст.82 ТК РФ.

3.16. Сохранять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы воспитывающие детей до 16 лет, родители воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

3.17. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.18. Гарантировать каждому члену коллектива защиту его достоинства, уважительное отношение к его личности, защиту от всех форм физического и психического насилия.

3.19. При приеме на работу:

- ознакомить работника с условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности согласно должностным обязанностям, инструкциям, правилам внутреннего трудового распорядка;

- провести инструктаж по охране жизни и здоровья детей, по охране труда и техники безопасности, противопожарной безопасности;

- не допускать каких – либо ограничений трудовых прав или установленных преимуществ работникам в зависимости от национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным организациям.

4.Трудовой договор

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения производятся в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством. (Ст.78,79,80,81 ТК РФ).

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. При этом работодатель обязан выдать второй экземпляр трудового договора работнику под роспись на своем экземпляре. (Ст.67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. (Ст.68 ТК РФ).

4.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. (Ст.58,59 ТК РФ).

4.4. В трудовом договоре указываются обязательные условия, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, установленные в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных Учреждений»;

- особенности режима рабочего времени, установленные для педагогических работников в соответствии со статьей 100 Кодекса; постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»; Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69.

4.5. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

4.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами. (Ст.57 ТК РФ).

4.7. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установленных прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, имущественного, социального и должностного положения, возраста и места жительства. (Ст.64 ТК РФ).

4.8. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Учебная нагрузка работникам, находящимся

в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения возраста до 3 лет устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими работниками. (Ст.64 ТК РФ).

4.9. Запрещается требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ст.60 ТК РФ.

4.10. О предстоящих изменениях, определенных сторонами трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК ст.74. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.11. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, являющимся приложением к трудовому договору.

4.12. В случае увольнения работодатель должен произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

5. Рабочее время

5.1. Учебным расписанием, устанавливается начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, при наличии перерывов между занятиями более 2-х часов предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплат из специального фонда.

5.4. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Уставом и Правилами внутреннего распорядка. Должен предусматривать продолжительность рабочей недели (Ст.93, 100 ТК РФ).

5.5. В соответствии с ст.100 ТК РФ в структурных подразделениях Учреждения устанавливается продолжительность трудовой недели 5 дней, выходные суббота и воскресенье. Недельная нагрузка в этих подразделениях распределяется следующим образом:

-воспитатель - 36 часов;

-воспитатель группы компенсирующей направленности - 25 часов

-старший воспитатель-36 часов

- музыкальный руководитель -24 часа;
- учитель-логопед - 20часов;
- заведующий – ненормированная;
- заведующий хозяйством - ненормированная;
- младший обслуживающий персонал -40 часов;
- старшая медицинская сестра - 39часов;
- главный бухгалтер-40 часов;
- бухгалтер -20 часов;
- старший бухгалтер – 40 часов;
- инструктор по физической культуре -30 часов

5.6. Объем учебной нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам дошкольных подразделений Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами, а также в режиме гибкого рабочего времени ст.102 ТК РФ.

5.7. Время перерыва для отдыха и питания сотрудникам Учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ст. 108 ТК РФ.

5.8. По соглашению между работником и Администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы (Ст.93 ТК РФ).

5.9. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

5.10. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе а пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.11. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в случаях проведения в Учреждении организационно-воспитательных мероприятий, если время проведения этих мероприятий превышает установленную для работника продолжительность ежедневной работы (олимпиады, дни открытых дверей, спортивные соревнования и др.). Привлечение к сверхурочным работам и их учет для работников, являющихся членами профсоюза, осуществляются по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии с Правилами внутреннего распорядка Учреждения

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни (дежурства, культмассовые мероприятия и др.) допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости, по приказу директора. При этом с работниками, привлекаемыми

к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере (Ст. 153 ТК РФ), либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску. Работники, являющиеся членами профсоюза, привлекаются работодателем к данным работам по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы не менее, чем в двойном размере (Ст.152 ТК РФ).

5.14. Для повышения квалификации, работа по самообразованию педагогическим работником, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю и не имеющим классного руководства, предоставляется в том числе и в каникулы еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.15. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания.

5.16. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднемесячного заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых съездов, конференций, а также для участия в работе выбранных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

5.17. Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности, мнения Профкома по вопросам условий труда и согласуется с работником по ее объему до его ухода в очередной отпуск перед началом следующего учебного года.

6. Предоставление отпуска

6.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с графиком отпусков, утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом, а также сроками выделенных санаторных путевок. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. (Ст. 115 ТК РФ)

6.2. Воспитатели, музыкальный руководитель, старший воспитатель, заведующая пользуются правом на оплачиваемый отпуск 42 календарных дня.

Учитель - логопед - 56 календарных дней, воспитатель группы компенсирующей направленности – 56 календарных дней, главный бухгалтер - 28 календарных дней, бухгалтер - 28 календарных дней, заведующий хозяйством - 28 календарных дней, повар -28 календарных дней, младший обслуживающий персонал – 28 календарных дней.

Предоставляются на основании статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» дополнительные отпуска следующим работникам: повар – 6 рабочих дней.

Предоставляются на основании статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим временем» дополнительные отпуска следующим работникам: заведующий хозяйством – 3 календарных дня, старший бухгалтер -3 календарных дня, главный бухгалтер – 7 календарных дней.

6.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. (Ст.122 ТК РФ)

6.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, ст.123 ТК РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

6.5. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок до 30 дней может предоставляться работнику по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления образовательного процесса в Учреждении.

6.6. Работникам предоставляются оплачиваемые за счет внебюджетных источников отпуска (с сохранением среднего заработка) в следующих случаях и размерах:

- при рождении ребёнка в семье 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим инвалидам 2 дня;
- председателю профкома 3 дня.

6.7. По соглашению сторон работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного месяца в календарном году.

6.8. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам (путевка на лечение или отдых и пр.).

- 6.9. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 календарных дней.
- 6.10. Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 12 календарных дней в году.
- 6.11. Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их заявлениям предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до пяти календарных дней в году.
- 6.12. Одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.
- 6.13. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Работодателем.
- 6.14. Работникам дошкольных подразделений Учреждения предоставляются ежегодные отпуска по графику, без нарушения нормального хода работы.
- 6.15. Работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы с обучением, предоставляются оплачиваемые учебные отпуска ст.173, 174,175,176,177, ТК РФ.

7. Оплата труда

Работодатель обязуется:

- 7.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.
- 7.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.
- 7.3. Производить предварительное ознакомление работников о начисленной заработной плате по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.
- 7.4. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.
- 7.5. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и в других случаях, осуществляется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (Ст. 135,152,153 ТК РФ).
- 7.6. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается.
- Заработная плата работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими нормативными документами.

В заработную плату входят: должностной оклад (тарифная ставка); вознаграждение за классное руководство, иные доплаты и надбавки, в т. ч. за совмещение должностей и увеличение объема работ; 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 документами.

7.7. Тарифный фонд (фонд на оплату работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, надбавки за квалификационную категорию и др).

7.8. Специальный фонд для выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера составляет 23% фонда оплаты труда для учреждений всех типов. (Ст. 3 п.3.1.2).

7.9. Администрация выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы. (Ст.136 ТК РФ)

7.10. Выплата заработной платы производится не позднее 10 -го (заработная плата за предыдущий месяц) и 25 -го (аванс) числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. Работникам в отдельных случаях заработная плата может выдаваться один раз в месяц или перечисляться на указанный работником лицевой счет по его письменному заявлению. Задержки в выплатах заработной платы не допускаются.

7.11. Администрация устанавливает тарифные ставки и оклады в соответствии с разрядами оплаты труда и требованиями тарифно-квалификационных характеристик, надбавок за квалификационную категорию по результатам аттестации работников.

7.12. Начисление и выплата заработной платы в размере не менее двух третей средней заработной платы в случае простоя не по вине работника. В случаях приостановки деятельности образовательного учреждения по предписанию надзорных органов, в размере среднего заработка. (Ст. 157 ТК РФ).

7.13. Администрация обеспечивает своевременное начисление и выплату денежной компенсацией на книгоиздательскую продукцию и вознаграждение за классное руководство в размере, предусмотренном Федеральным и областным законодательством.

7.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории работникам, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3-х лет, допускается сохранение квалификационной категории до достижения работником пенсионного возраста и продление ее действия не более чем на 1 текущий год.

7.15. При наличии свободных средств в Учреждении устанавливать надбавку работнику, избранному председателем профсоюзного комитета в размере до 30 % ставки заработной

платы в зависимости от количества членов Профсоюза: от 10 до 20 членов-10%, от 20 до 30 - 20%, свыше 30 -30 %.

7.16. Устанавливать надбавки работникам, избранными уполномоченными по охране труда и социальному страхованию до 20% ставки заработной платы.

7.17. В образовательном Учреждении в период действия коллективного договора Администрация совместно с профсоюзным комитетом устанавливает работникам с тяжелыми и вредными условиями труда дифференцированные доплаты в размере 12% тарифной оклада.

7.18. При нарушении установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 0,2% ставки рефинансирования госбанка за 1 день задержки.

7.19. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы несет руководитель образовательного Учреждения.

8. Охрана труда

8.1.1. В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с Законом РФ «Об основах охраны труда в РФ», принятым Государственной Думой 17.07.1999 г. с изм. и доп. от 20.05.2002 г., 10.01.2003 г.

(ст. 8, 9, 14, 15, 17, 22, 24); ТК РФ (ст. 212, 214, 219, 220, 221), обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

8.1.2. Администрация своевременно производит аттестацию рабочих мест по условиям труда и соблюдение санитарно-технического состояния Учреждения. (Ст. 212 ТК РФ).

8.1.3. Администрация выполняет ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях. (Ст. 212 ТК РФ).

8.1.4. Администрация организует текущий ремонт помещений Учреждения, оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления

нормальных условий труда Администрация по представлению профсоюзного комитета обязана проводить внеплановый ремонт.

8.1.5. В здании Учреждения курение запрещается.

8.1.6. Администрация принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, удалению льда с пешеходных дорожек или обработке обледенелых участков песком.

8.1.7. Администрация отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14⁰С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

8.1.8. Профсоюзный комитет организует систематический контроль силами комиссии по охране труда за соблюдением Администрацией и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а также контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, а сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком, а также предоставлением им дополнительных льгот согласно требованиям трудового законодательства. (Ст. 217 ТК, Ст. 218 ТК РФ).

8.1.9. Профсоюзный комитет периодически, не реже одного раза в три месяца, проверяет выполнение Администрацией предписаний комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (один раз в три месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольческих началах проведение «субботников» в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года. (Ст. 370 ТК РФ).

8.1.10. Работодатель обеспечивает:

- проведение вводного (при приеме на работу), первичного и повторного (планового) инструктажа работников по охране труда;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности должностных лиц по охране труда;
- безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями ТК РФ, законодательством РФ об охране труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и субъектов РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды (согласно приложению);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда,

стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа инструкций по охране труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

- оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи (школьная столовая) и оказания медицинской помощи, комплектацию аптек, обеспечением мылом и другими гигиеническими средствами по мере их необходимости, соблюдение санитарно-гигиенических требований температурного, воздушного, светового и водного режимов;
- создание условий отдыха и организации оздоровительно-спортивной работы, комнаты отдыха и психологической разгрузки (при наличии свободных площадей);
- в соответствии с ТК РФ своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве, возмещение пострадавшим от несчастного случая по вине Учреждения утраченного заработка и расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

8.1.11. Стороны совместно ведут учет сотрудников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровительном отдыхе, ходатайствует перед окружными органами об обеспечении сотрудников путевками и частичной их компенсацией.

8.2. Работники обязуются:

- 8.2.1 соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;
 - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

8.2.2. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные представительные полномочные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.2.3. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда в Учреждении;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников Учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета Учреждения.

8.2.4. Аттестация рабочих мест и оценка условий труда в Учреждении проводится экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей профсоюзного комитета, службы охраны труда Учреждения.

8.2.5. Учреждение выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения обязательных ежегодных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

8.3. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

8.3.1. Организовывать учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда.

8.3.2. Контролировать гласность распределения путевок, давать систематическую информацию о имеющихся возможностях лечения и отдыха;

8.3.4. Контролировать совместно с работодателем состояние охраны труда в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.3.5. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности уполномоченный по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в Учреждении до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления представителя работодателя.

8.3.6. Уполномоченный от трудового коллектива обязуется контролировать :

- соблюдение правил выдачи листков нетрудоспособности и их оформление;
- проводить раз в год анализ заболеваемости сотрудников совместно с Администрацией и профсоюзным комитетом;
- разрабатывать предложения по устранению причин, вызывающих заболевания.

8.4.Обеспечение деятельности уполномоченного по охране труда.

8.4.1. *Администрация обязуется:*

- уполномоченному предоставлять возможность в рабочее время участвовать в выполнении общественных обязанностей, для организации соответствующей с культурно-массовой работы ст.377 ТК РФ;
- обеспечивать канцелярскими принадлежностями;
- предоставлять по требованию уполномоченного необходимые документы, связанные с организацией охраны труда и техники безопасности работников Учреждения.

8.4.2. *Уполномоченный обязуется:*

- совместно с администрацией создать нормальные условия труда, благоприятный климат в коллективе, содействовать эффективной работе Учреждения;
- защищать права работников перед администрацией и в судебных инстанциях. В месячный срок после подписания коллективного договора довести его содержание до всех сотрудников Учреждения, а также всех вновь принимаемых на работу в Учреждение;
- осуществлять контроль за ходом выполнения коллективного договора и подводить итоги не реже одного раза в полугодие. Принимать меры, предусмотренные действующим трудовым законодательством к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному договору.
- осуществлять контроль за правильность внесения в индивидуальные сведения данных о трудовом стаже и заработной плате;

-проводить разъяснительную работу в коллективе о правах и обязанностях застрахованных лиц в системе государственного пенсионного страхования контролировать перечисления пенсионных взносов в ПФ.

8.5. Условия труда и охрана труда женщин.

8.5.1. Женщины, работающие в ГБОУ и имеющие детей в возрасте от 3-х до 14-ти лет (детей – инвалидов до 16-ти лет) не могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки без их согласия.

8.5.2. Освобождать беременных женщин от работы без сохранения заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

9. Обязательства Администрации в области социально-бытового обеспечения работников

9.1. Администрация проводит работу по изысканию возможностей для улучшения жилищных условий работников и обеспечению их жильем.

9.2. В случае принятия решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования, находящегося в оперативном управлении Учреждения, администрация принимает меры с учетом мнения профсоюзного комитета по недопущению ухудшения условий труда и быта работников Учреждения.

9.3. Одиноким матерям, работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, если их рабочее время не сокращено по другим основаниям, Администрация сокращает ежедневное рабочее время на один час.

9.4. По ходатайству профсоюзного комитета матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком-инвалидом или ребенком, страдающим тяжелой формой хронического заболевания, до достижения им возраста 3-х лет, Администрация продлевает ежегодно указанный отпуск на срок до одного года до достижения ребенком шестилетнего возраста. (Ст. 262 ТК РФ).

9.5. При наличии свободных средств в учреждении может быть установлена ежемесячная социальная надбавка в размере 15% от среднемесячного заработка следующим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы: родителям (законным представителям) (одному из работающих в Учреждении), имеющим трех и более детей в возрасте до 16 лет или детей-инвалидов в возрасте до 16 лет; одиноким матерям, а также родителям-инвалидам, имеющим несовершеннолетних детей.

9.6. Администрация совместно с профсоюзным комитетом Учреждения оказывает экстренную материальную помощь работникам по представлению руководителя соответствующего подразделения, а также помощь ближайшим родственникам работника в случае смерти работника Учреждения.

9.7. Администрация совместно с профсоюзным комитетом осуществляет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и предоставление жилых помещений по договору найма, передаваемых Учреждению в соответствии с правовыми актами.

10. Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения

Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники и безопасности предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ)

10.2. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

10.3. Производить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методами приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

10.4. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по Трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

10.5. За время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок. (Ст.220 ТК РФ).

10.6. Производить своевременную выдачу работникам специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст.221 ТК РФ).

10.7. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда.

10.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими заключениями с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

10.9. Администрация и профсоюзный комитет Учреждения проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности работников, потерь рабочего времени по болезни по расчетной ведомости и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

10.10. Администрация ежегодно определяет размеры социальной помощи, оздоровительных работ, источники и размеры их финансирования.

10.11. С целью оздоровления работников Учреждения Администрация проводит Дни здоровья для работников и спортивные мероприятия в дни каникул (по лыжам, волейболу, баскетболу, бадминтону и т.д.) с выделением необходимых финансовых средств.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего трудового договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год (январь, август).

11.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Создают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на три последующих года.

12. Заключительные положения

12.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.2. Администрация: своевременно выполняет свои обязательства по договору; ежеквартально докладывает на заседании профсоюзного комитета о ходе их выполнения; совместно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год; проводит не менее одного раза в год с привлечением профсоюзного актива массовую проверку выполнения договора с последующим обсуждением способов его реализации; рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

Если реализация предложений выходит за пределы компетенции Администрации, то они направляются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

12.3. Профсоюзный комитет работников Учреждения осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Коллективным договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Администрации о выполнении Коллективного договора.

12.4. Право и отказ от забастовок.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, то работники вправе приступить к организации забастовки. Участие в забастовке является добровольным.

Представители Работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

В период действия коллективного договора Профком не организует забастовок по вопросам, включенным в договор, при условии их выполнения.