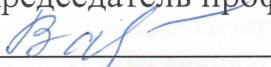


СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета

 О.А. Варфоломеева

14 июня 2012 г.



Директор МАОУ «СОШ № 36»

 А.Г. Курило

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И КОЛЛЕКТИВОМ МАОУ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 36 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ»

на 2012-2014 годы.

Администрация МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – Школа) в лице директора, Курило Аллы Григорьевны и коллектива школы в лице председателя профсоюзного комитета Варфоломеевой Оксаны Алексеевны, руководствуясь Региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования РК на 2012-2013 г.

1. Общее положение

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Школе.

Коллективный договор составлен с учетом требований Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования на 2012-2013 г. Согласованное между администрацией МО ГО «Сыктывкар» и Регионального трехстороннего соглашения между Правительством Республики Коми, Федерацией независимых профсоюзов Республики Коми и Союзом промышленников, предпринимателей и работодателей Республики Коми, Управлением образования, Управлением дополнительного образования и территориальной Сыктывкарской городской организации профсоюза от 24.04.2008 года

1.2. Сторонами коллективного договора являются: представляемый в лице директора Школы Курило Аллы Григорьевны, именуемый далее «**Работодатель**», и работники школы, именуемые далее «**Работники**», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «**Профсоюз**», в лице Варфоломеевой Оксаны Алексеевны.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений способствующей стабильной работе Школы
- закрепление трудовых прав и гарантий работников, улучшение положения работников по сравнению с действующим законодательством
- реализацию принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства

1.5. Стороны коллективного договора в своей деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные правовые акты, соглашения, действие которых распространяется на Школу в установленном законом порядке, условиями коллективного договора, трудовых договоров;

- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки установленные настоящим коллективным договором;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления профсоюзного органа при выявлении нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Школы присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и охраны труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в школе соответствии с законодательством;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, не выступать организатором коллективных действий с целью давления на **Работодателя**.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

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

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению уровня образовательного процесса, качества знаний обучающихся, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу **Работодателя** и других работников;

- немедленно сообщать работодателю либо лицу, его заменяющему о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей, сохранности имущества Школы;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений со Школой, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен сроком на два года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется **Работодателем** на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые **Работодателем**, трудовые договоры, заключаемые с **Работниками**, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьёй 372 Трудового Кодекса РФ порядка учёта мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. **Работодатель** обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения о системе и формах оплаты труда», принятого с учетом мнения **Профсоюза**, конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям являющегося частью данного коллективного договора (**Приложение № 1**).

2.1.2. **Работодатель** обязуется выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц: 8 и 23 числа каждого месяца либо, по заявлению работника, перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными актами, касающимися оплаты труда работников бюджетных организаций.

2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

2.1.5. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учётом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов. Работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

2.1.6. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей (2/3) тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

2.1.7. Работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата производится в повышенном размере, но не более 12%.

Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные аттестации рабочих мест.

2.1.8. При совмещении должностей, выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам.

Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением с **Работодателем**, но не может быть ниже 44 % должностного оклада.

2.1.9. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и

другие) выплачиваются в соответствии с Положением (**Приложение № 2**),

2.1.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.1.11. Оплата работникам, производящим обучение на рабочих местах, устанавливается согласно тарификации.

2.1.12. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов предусмотренная государственными образовательными стандартами высшего и послевузовского профессионального образования, осуществляется на основе договоров между высшими учебными заведениями и руководителями производственной практики.

2.1.13. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы во время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и пересмотр норм труда с учетом мнения Профсоюза не чаще чем один раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшения условий труда.

Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

2.2.2. Извещать работников о введении новых норм труда не позднее, чем за 2 месяца. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия труда для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест (план-график проведения аттестации рабочих мест приводится в **Приложении № 3**).

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. При направлении в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами в следующих размерах: за проезд по проездным документам, наём жилого помещения 500 рублей, суточные 100 рублей.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.3.3. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно на основании решения Совета Муниципального образования г. Сыктывкар от 14.04.2006 г. № 26/04-371 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, являющихся работниками учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

2.3.5. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов, связанных с переездом обратно на основании решения Совета Муниципального образования г. Сыктывкар от 14.04.2006 г. № 26/04-371 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, являющихся работниками учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

2.3.6. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предусматривается оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для

медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения. если соответствующие консультации не могут быть предоставлены по месту проживания, в размерах, выделяемых Фондом социального страхования лимитов на данные цели.

Раздел 3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в.т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.5.1. С этой целью сторонами разработан План повышения квалификации и подготовки кадров, являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора:

3.5.2. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда:

- дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.5.3. Повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться, исходя из интересов производства и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза;

Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью 1 раз в 5 лет.

Раздел 4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать Планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате

реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Работодатель совместно с Профсоюзом принимает меры по предотвращению массовых увольнений, смягчению последствий спада производства и банкротства предприятия, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.4. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет профсоюзам информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

4.5. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом организации организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.6. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- проработавшим в организации более 25 лет;

4.7. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает наем новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

4.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.9. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время.

5.1.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение № 4), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюза.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее, чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.1.2. Устанавливается ненормированный рабочий день, но с учётом продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

Работникам в возрасте до 16 лет – устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 24 часов в неделю;

Работникам инвалидам – не более 35 часов в неделю;

Работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

5.1.3. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя с учетом мнения Профсоюза. Работа в выходной день

подлежит оплате не менее, чем в двойном размере, или, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.4. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются работникам Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Работодатель предоставляет педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и 16 календарных дней.

Техническим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней и 16 календарных дней.

Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск 31 календарный день и 16 календарных дней в удобное для них время;

5.1.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения профкома. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.1.7. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

Раздел 6. Условия и охрана труда

6.1. Обязательства работодателя

Функции по охране труда осуществляет работодатель (лично) или заместитель работодателя, наделенный данными функциями соответствующим приказом.

Работодатель обязан:

6.1.1. Разработать и внедрить систему управления охраной труда

6.1.2. Разработать и реализовать План мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 5).

6.1.3. Выделять средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда – на весь период действия договора с возможностью коррекции в течение этого периода.

6.1.5. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда в структурных подразделениях. Провести подготовительную работу по сертификации работ по охране труда

6.1.6. По результатам аттестации рабочих мест по условиям труда установить следующие гарантии и компенсации, дающие работникам право на:

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда

6.1.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.8. Проводить за счет собственных средств (в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, которые требуют проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности) обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

6.1.9. Приобретать и выдавать за счет собственных средств (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) сертифицированную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами, а также организовать проведение стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки, химчистки и ремонта. Приобретать и

выдавать за счет собственных средств работникам спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

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

Также установить за счет средств организации дополнительные выплаты работникам, пострадавшим в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания с указанием конкретных сумм:

- установить единовременные пособия работникам на возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, 3 минимальных размера оплаты труда;

6.1.11. Оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи и оказания медицинской помощи.

6.1.12. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок охраны труда.

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации и выполнением Плана мероприятий (соглашения) по охране труда:

- обеспечивать совместно с выборным профсоюзным органом контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации и структурных подразделений, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области, используя различные средства наглядной агитации.

Уполномоченных лиц по охране труда освобождать от основной работы на 6 часов в неделю для выполнения возложенных на них общественных обязанностей с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

6.1.14. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.2. Обязательства работника

Работник обязан:

6.2.1. 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.

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

6.2.3. 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.

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

6.2.5. Немедленно извещать 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).

6.3. Обязательства выборного профсоюзного комитета.

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

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, Плана улучшения условий и охраны труда (соглашения по охране труда) уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

6.3.3. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий (соглашения) по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда (программы (планы мероприятий, соглашения)) улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и др.);

- организовать Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и об охране труда;

- 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.

6.3.5. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

6.3.6. Проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

7. Развитие социальных гарантий

7.1. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуются обеспечить социальные гарантии работникам предприятия, независимо от места работы и занимаемой должности:

7.1.1. Обеспечивать медицинское обслуживание работников школы, инвалидов, получивших увечье на предприятии, неработающих пенсионеров после ухода на пенсию через лечебно-профилактические учреждения.

7.1.2. Обеспечивать ежегодный медицинский осмотр работников

7.1.3. Работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения награждать Почетными грамотами с выплатой денежной премии (размер премии в зависимости от стажа работы).

7.1.4. Для работников предприятия и членов их семей проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные Дню семьи, Международному дню защиты детей, Дню знаний, Дню матери, детские новогодние утренники, 8 марта, День учителя.

7.1.5. Выделять средства на приобретение культурного и спортивного инвентаря, развитие самостоятельного творчества, физической культуры, отдыха работников, членов их семей и неработающих пенсионеров.

7.1.6. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8. Гарантии прав выборных профсоюзных органов и их работников

8.1. Работодатель соблюдает права выборных профсоюзных органов, всемерно содействует их деятельности в соответствии с Главой 58 Трудового кодекса Российской Федерации и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

8.3. Работодатель бесплатно и своевременно перечисляет на счета профкома профсоюза членские профсоюзные взносы путем удержания из заработной платы через бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов профсоюза.

9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе

9.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

