

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом МБОУ «Ходарская средняя общеобразовательная школа имени И.Н.Ульянова» Шумерлинского района Чувашской Республики по обеспечению соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, созданию благоприятных условий деятельности школы на 2017-2020 годы


От работодателя:

Директор МБОУ «Ходарская средняя общеобразовательная школа имени И.Н.Ульянова»



Мозыков Ю.Я.

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Ходарская средняя общеобразовательная школа имени И.Н.Ульянова»

 (Краснова А.Н.)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду при администрации Шумерлинского района Чувашской Республики.

Регистрационный № 3 от 14.05 2017 года.

Руководитель органа по труду Александров В.В. Алексин

РАЗДЕЛ 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: *МБОУ «Ходарская СОШ имени И.Н.Ульянова»* в лице директора Мозякова Ю. Я., *именуемый далее «работодатель»* и *работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной организации МБОУ «Ходарская СОШ им.И.Н.Ульянова» Красновой А. Н.* Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Работники участвуют в управлении учреждением через профсоюзный комитет.

Предмет договора

Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, отраслевого (тарифного), Чувашского республиканского трехстороннего, территориальных соглашений о социальном партнерстве.

Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, не поддерживающие профсоюзную организацию денежными средствами в размере одного процента заработной платы ежемесячно в соответствии со ст. 28 п.4 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», имеют право на защиту своих интересов со стороны профсоюзного комитета учреждения - ст.30, 377 Трудового кодекса РФ.

Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и профсоюзами образования.

Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.6. Общие обязательства работодателя и профкома.

Работодатель и должностные лица признают право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, от имени работников организации на

представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- содействовать деятельности профсоюзной организации, её выборного органа - профкома, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации

Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности и качества учебного процесса, росту производительности труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается администрацией и профсоюзным комитетом.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Условие трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72(1), ст.72(2) ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ при обязательном участии профсоюзного комитета. Предусмотреть также обязательное участие профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по пунктам 6, 8 ст. 81 ТК РФ.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), в том числе и по выслуге лет
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет (или со дня начала работы учреждения)
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет
- отцы, воспитывающие детей до 18 летнего возраста без матери и т.д.

С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени

Работодатель обязуется:

Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы- графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении

- на позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях(ст.82 ТК РФ)

Беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет(одиноких- при наличии ребенка до 14 лет или ребенка- инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, а также несовершеннолетних не увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения(ст.261, 269 ТК РФ).

Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

Высвобожденному работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращении численности или штата работников, подлежащих увольнению, предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ). Лицам, получившим уведомление об увольнении (п.п. 1,2 ст.81 ТК РФ) предоставлять свободное от работы время 6 дней для поиска нового места работы с сохранением месячного заработка.

Высвобождаемым работникам гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ).

2.8.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших на нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, а рабочее время женщин, работающих в сельской местности – 36 часов.

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников учреждения не может превышать 36 часов в неделю за ставку заработной платы, установленных законодательством (ст.91, ст.333 ТК РФ). (Закон ЧР о социальной политике на селе и развитии сельских населенных пунктов от 18.10.2004 N 29)

В учреждении установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, работу с ненормированным рабочим днем для членов администрации.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем прилагается к коллективному договору (Приложение) (ст. 101 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье (ст. 111 ТУ РФ)

Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со ст.115 ТК РФ, 56 календарных дней в соответствии со ст.334 ТК РФ.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.128 ТК РФ, а также родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 кл.)- 1 сентября на один день.

Педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять дополнительный отпуск сроком до 1 года (ст.335 ТК РФ)

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст.121 ТК РФ.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать также следующие периоды времени: время участия в забастовке, приостановка работы в связи с задержкой заработной платы, не предусмотренные Трудовым кодексом (ст.121 ТК РФ)

Продолжительность работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днём (Перечень работ с указанием количества работников прилагается к коллективному договору (ст.105 ТК РФ)

Стороны утвердили перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части (Перечень работ с указанием количества работников прилагается (Приложение) (ст.105 ТК РФ)

Стороны обязуются не позднее чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков. (ст.123 ТК РФ)

Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст.191 ТК РФ.

Также предусмотреть поощрение работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, следующими видами поощрений:

ходатайствовать о предоставлении к награждению:

- Почётной грамотой отдела образования администрации Шумерлинского района

- МО ЧР;

- МО и науки РФ;

- к присвоению почётного звания «Заслуженный учитель» ЧР и РФ;

- почётный работник общего образования РФ
- к государственным наградам;

3.14. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, положения о доплатах, о премировании, график отпусков, форма расчётного листка, утверждённые работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ), 144 ч.1.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение заработной платы труда работников за счёт роста эффективности производства, внедрения новой техники и технологии, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат установить в соответствии со ст.135 ТК РФ:

1. Для бюджетных организаций:

- соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.

Систему премирования регулировать Положением о премировании, которое является неотъемлемой частью колдоговора и указано в приложении № 3 к настоящему документу.

Минимальный размер оплаты труда на предприятии, в организации установить в размере не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ)

Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим и тарификацию работ производить в соответствии с общими положениями Единого тарифно - квалификационного справочника (ЕТКС).

При установлении тарифных ставок рабочим различной квалификации применять тарифные коэффициенты, указанные в отраслевом тарифном соглашении.

Работодатель обязуется:

При выполнении работ с тяжёлыми и вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере 12% должностного оклада (должностного оклада) (приложение № 1 разд. 6.п.6.2 ст.147 ТК РФ)

Сверхурочную работу оплачивать не ниже указанного в ст.152 ТК РФ. К сверхурочной работе привлекать только с письменного согласия работника (ст.99 ТК РФ)

Оплату за совмещение профессий работникам производить в размере не ниже 30% должностного оклада (оклада) (ст. 149 ТК РФ)

Оплату труда в выходные и праздничные дни производить не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Оплату за работу в ночное время производить в размере не ниже указанного в ст. 154 ТК РФ.

Работникам гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором.

Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей.

О введении новых норм труда работников извещать не позднее чем за два месяца. (ст.162, 163 ТК РФ)

Оплату времени приостановки работы в случае невыплаты заработной платы на срок более 15 дней и производить в размере 3\4 заработной платы по тарификации.

Выплату заработной платы производить в денежной форме РФ (рублях).

В учреждениях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст.134 ТК РФ)

Системы заработной платы, размер тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета, соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- работника учреждений со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) - законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
- работникам других организаций - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу в других случаях, устанавливается работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Заработную плату выплачивать работнику два раза в месяц 9 и 24 числа каждого месяца по сберкартам.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплачивать её с денежной компенсацией в размере 1/300 (% рублей)(ст.136 ТК РФ).

Работникам учреждения выплачивать вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с Положением (приложение № 3) и вознаграждение за выслугу лет (приложение № 1)

Всем работникам ежемесячно выдавать расчетные листки до 9 числа. Форму расчетного листка утвердить с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 136 ТК РФ) (Приложение 8)

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок её исчисления.

Для расчетов средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников их выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели (пятидневной – для работников дошкольного учреждения).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения - по тарифу, суточные, установленному нормативными актами на соответствующий период в соответствии с МРОТ.

При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ - для организаций, финансируемых из Федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ).

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, установить те же гарантии и компенсации, что и для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (ст. 173, 174, 175 ТК РФ).

В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров в учреждении сохранять за работником его среднюю зарплату на период подготовки.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливается в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные коллективным договором для работников учреждения (ст. 287 ТК РФ).

Лицам-совместителям предоставляются гарантии и компенсации по основному месту работы.

Работникам, участвующим в забастовке, выплачивать заработную плату в размере $\frac{3}{4}$ части от заработной платы по тарификации (ст. 414 ТК РФ).

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок на всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работников от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Контрольный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором.

РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников организации является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий соглашения по охране труда и окружающей среды, выделяет на эти цели средства в размере не менее 0,1 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью - в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов (ст. 19 Основ.)

Работодатель обязуется:

Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющих государственных, отраслевых и республиканских стандартов.

Провести аттестацию рабочих в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Минтруда и социального развития РФ от 14.03.1997 года №12.

Разработать природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую природную среду, по выводу (замене) вредных технологий, обеспечивая улучшение экологической обстановки на территории организации, микрорайоне и в республике в целом.

Провести обучение и проверку знаний по охране труда всех работников школы, (ГОСТ 12.0.004-90) (ст.225 ТК РФ).

Приобрести для кабинетов, уголки по охране труда, технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки.

Выполнить с 1 октября мероприятия по подготовку учреждения к работе в зимних условиях.

Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда.

Создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

Организовать в установленные сроки проведения бесплатного медицинского осмотра (ст.14 Основ), (Приказа Минздрава РФ № 405 от 10.12.1996 г.) (ст. 213 ТК РФ).

Предусмотреть оборудование медицинского кабинета школы и комнату психологической разгрузки, оснастить необходимым оборудованием.

Предоставить работникам, занятым на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- доплату к должностному окладу (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей (согласно Приложению).

Работодатель и профком:

Пришли к соглашению, что для создания Системы постоянного контроля в вопросах охраны труда в организации образуется постоянно действующий орган - комитет (комиссия) по вопросам охраны труда, который состоит из представителей работодателя и профсоюзов на паритетной основе (ст.13 Основ, Рекомендации Минтруда РФ от 1994 года, ФНПР от 1996 г, ст. 218 ТК РФ).

Согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в организации, не обеспечение работающих необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственно руководителя.

Исходя из того, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью в процессе труда, договорились, что помимо страховых выплат, которые

должны быть выплачены потерпевшему в соответствии с Законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев» организация выплачивает пострадавшему: единовременное пособие в размере одной минимальной заработной платы.

Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопрос выполнения настоящего раздела коллективного договора, информирует работников о принимаемых мерах.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Работодатель обязуется:

Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма

Создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации (выделять дни, предоставлять транспорт для выезда на медосмотр).

Организовать торжественные проводы первые выходящих на пенсию работников учреждения с вручением ценных подарков

Организовать горячее питание в столовой учреждения.

Работодатель и профком обязуется:

Создать на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечить эффективную её работу.

Организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

В этих целях работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе учреждения объекты культурного, спортивного, туристического и оздоровительного назначения, обеспечивает их техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание.

Профсоюзный комитет:

- направляет деятельность учреждений культуры, спорта, отдыха туризма, оздоровительно-физкультурных объектов на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей. Осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направленных на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

- создаёт комиссию по пенсионным вопросам в соответствии с типовым положением о комиссии по пенсионным вопросам профсоюзного комитета учреждения, утвержденным постановлением Исполкома Генсовета ФНПР от 17.09.1997 года №6-1.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их прав и гарантиях деятельности», Трудовой Кодекс РФ и др.)

На освобожденных и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников учреждения (п.4, ст.26 ФЗ «О профсоюзах», ст. 375 ТК РФ).

Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

Предоставлять в бесплатное пользование профкому необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, выполнять печатные и множительные работы.

В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы. При задержке перечисления членских профсоюзных взносов учитывать профкому - 1% за каждый день просрочки.

При наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1 % от заработной платы (ст.377 ТК РФ).

Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка председателя первичной организации 1 рабочий день в месяц:

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профкома, его комиссии);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- для участия в урегулировании трудовых споров;

Неукоснительно соблюдать право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью.

Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы (ст.374, 376 ТК РФ, ст. 25-27 ФЗ о профсоюзах).

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Переговоры по разработке и принятию нового коллективного договора начать не позднее, чем за два месяца до конца срока действующего договора.

Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производится по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования органа управления учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения, обсуждаются и принимаются только на собрании (конференции).

Принятые решения предоставляются на регистрацию в Администрацию района.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании (конференции) работников учреждения.

Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами, а

Принумеровано: прошито, скреплено печатью 19. лист.

Директор
инкомы Мозыон Ю.Я.

