

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 20
муниципального образования Усть-Лабинский район

на 2012 - 2015 годы

с «30»марта 2012 г. до «29»марта 2015 г.



Принят на собрании трудового
коллектива

« 26 » марта 2012 года

Директор МБОУ СОШ № 20
Харсеева В.П. *Харсеева*
(Ф.И.О. (подпись))

Печать

Председатель профсоюзного
комитета
Стрелкова Н.Д. *Стрелкова*
(Ф.И.О. (подпись))

Печать

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район (МБОУ СОШ № 20), заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ)

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район, именуемое в дальнейшем Учреждение, в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район Харсеевой Валентины Петровны, именуемой в дальнейшем «Работодатель» и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район Стройковой Натальи Дмитриевны, именуемой в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства Российской Федерации (далее РФ), иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Целью настоящего договора являются:

1.3.1. В части обязательств Работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.3.2. В части обязательств Профсоюзного комитета - защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде РФ, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.3.3. В части обязательств Работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности работы, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальных гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых Работодателем.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.5. Обязательства сторон по настоящему коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ, федеральным, краевым, отраслевым соглашениями.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6.1. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6.2. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.6.3. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с «30»марта2012 г. до «29»марта 2015 г.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой Работнику работы), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

Получение Работником экземпляра договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством РФ, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с Работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Срочные трудовые договоры заключаются в случаях, определенных трудовым законодательством РФ (ст.59 ТК РФ), на срок не более 5 лет.

2.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата Работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.9. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии включается представитель Профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливаемый Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка Работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) (Приложение № 1).

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Сменная работа, вводится для сторожей в соответствии с графиком сменности сторожей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район (Приложением № 2 – Форма графика сменности сторожей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район). При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение

Профсоюзного комитета. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

3.5. Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для: Работников в возрасте до 16 лет не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю; для Работников являющимися инвалидами 1 и 2 групп не более 35 часов в неделю; для педагогических Работников – не более 36 часов в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов в неделю; для женщин, Работающих в сельской местности – 36 часов в неделю и других категорий Работников в порядке ст.92 ТК РФ.

3.7. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 113 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям Работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их письменному заявлению.

3.9. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема работы (на срок не более 6 месяцев), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

3.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, для педагогических работников- 56 календарных дней.

Продолжительность основного отпуска:

28 календарных дней:

- сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщика бытовых и служебных помещений, водитель, секретарь-машинист, лаборант, заведующей библиотекой;

56 календарных дней:

- директор, заместитель директора, учитель, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый.

3.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные федеральными законами по результатам аттестации рабочих мест.

3.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный отпуск предоставляется за фактически отработанное время).

3.13. Работодатель на основании письменных заявлений в соответствии со ст.ст. 128 и 263 ТК РФ, отдельным категориям работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, а также в случае:

- призыва детей работника на военную службу или альтернативную службу до 3 календарных дней;
- в случае переезда до 2 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность, которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

3.15. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.ст. 123, 122 ТК РФ), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.16. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; инвалидов, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды и женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своими правами отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы,

количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и т.д. определяются Положением об оплате труда, материальном стимулировании Работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район (Приложение № 3).

Работодатель обязуется:

4.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив об этом Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задерживаемой суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок денежных средств за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.4. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: «27» и «12» числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому Работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Производить оплату за работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством РФ.

4.6. При увольнении Работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.7. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада, (должностного оклада) ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.8. При временном переводе Работника на срок до одного месяца на, безусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.9. Стимулирующие, компенсационные выплаты и материальная помощь определяются Работодателем самостоятельно и устанавливаются Положением об оплате труда, материальном стимулировании Работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район (Приложение №3).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

В области обеспечения занятости Работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, вызванным отсутствием работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы и т.д.

5.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить Работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) Работодатель обязан письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, числе и категориях Работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с Работниками (ст.82 ТК РФ).

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также Работник из числа воспитанников детских домов; лицо предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; Работник, проработавший в учреждении свыше 10 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; лицо, награжденное государственной наградой в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель Профсоюзного комитета; молодой специалист, имеющий трудовой стаж менее одного года; Работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; Работникам, обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения.

5.5. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы Работодателя, в этих целях:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений Работников в Учреждении с их письменного согласия;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником в случаях определенных ТК РФ, с предупреждением о том Работника не позднее, чем за 2 месяца.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья Работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам деятельности учреждения.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. На 2012 год выполнить мероприятия по улучшению условий и охраны труда на сумму 1,5 тысяч рублей (приложение № 4 Соглашение по охране труда на 2012 год муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район).

Соглашение по охране труда утверждается Работодателем и Профсоюзным комитетом ежегодно.

6.3. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда в кабинете № 17 (учительская).

6.4. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзной организации в количестве 6-ти человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2012-2015 годы. Организовать финансирование работы комиссии, выделить для ее работы помещение, средства связи, нормативно-техническую документацию, инвентарь. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя (ст. 218 ТК РФ).

6.5. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет средств Работодателя, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия. Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 5 часов в неделю с оплатой этого времени за счет средств Работодателя в размере среднего заработка.

Уполномоченному Профсоюзного комитета по охране труда для выполнения своих обязанностей установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном лице по охране труда профсоюза Учреждения, в том числе:

- увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации, неоднократного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей в течение срока полномочий и двух лет после переизбрания не допускается без предварительного согласования с Профсоюзным органом;

- по ходатайству Профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма, улучшению условий труда уполномоченный по охране труда может быть поощрен морально (благодарность, грамоты и т.д.).

6.6. Обеспечить конституционное право Работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств Работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За Работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15-16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.7. Заключение договора со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих медицинскими страховыми полисами.

В Учреждении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.8. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры Работников. Не допускать Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.9. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по Учреждению, на территориях:

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обучать Работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке. Обеспечить уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда

6.10. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в учреждении до 2015 года.

По результатам аттестации разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

6.11. Обеспечить:

- приобретение и своевременную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ согласно Приложения № 5 (Перечень профессий и должностей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты) и Приложения № 6 (Перечень профессий и должностей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район, подлежащих бесплатной выдаче моющих и обеззараживающих средств Работникам);

- ремонт, стирку, сушку спецодежды, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств;

6.12. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений.

Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

6.13. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6.14. В случае не обеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 220, 157 ТК РФ).

6.15. Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать территориальную районную организацию профсоюза (ст. 228-229 ТК РФ).

6.16. Представлять информацию районной организации профсоюза о всех происшедших несчастных случаях и о их последствиях, о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

6.17. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

Запретить прием на работу женщин на производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (постановление Совета Министров – Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105).

6.18. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч.:

- при прохождении производственной практики (обучения) в производствах, на которых запрещается труд лиц моложе 18 лет, допускать их на рабочие места не более четырех часов в день при условии соблюдения на производстве гигиенических критериев допустимых условий труда.

Профсоюзная организация обязуется:

6.19. С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.).

Осуществлять выдачу Работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране окружающей природной среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6.Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

6.20. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению Работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью Работников.

6.21. Представлять интересы Работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда. В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством РФ.

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

7.3.2. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате Работников.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет, как представитель Работников, принимает на себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с Работодателем в соответствии с законодательством РФ, Уставом краевой территориальной организации профсоюза Работников на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы Работодателя.

8.3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, санитарии.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.5. Участвовать в управлении Учреждением в соответствии с действующим законодательством РФ, получать от Работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до Работников.

8.6. Требовать приостановки действий Работодателя, ущемляющих права и интересы Работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

8.7. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени Работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов Работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего коллективного договора.

8.8. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав Работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), (Приложение №7 – Положение о комиссии по трудовым спорам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.9. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.10. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персоналифицированного учета Работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел Работников.

8.11. Контролировать использование персональных данных Работников.

8.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета, при этом случаи предоставления материальной помощи и ее конкретный размер (порядок) определяется Профсоюзным комитетом.

8.13. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

8.14. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда коллективного договора.

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством РФ и отраслевым соглашением Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы Работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляется на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза.

9.1.3. Предоставлять Профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе общих собраний (конференций) коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Предоставлять членам Профсоюзного комитета (профактива) свободное оплачиваемое время для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.3. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, и уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1 (один) % из заработной платы Работников (ст. 377 ТК РФ).

9.2.4. Профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

- бесплатная юридическая консультация по вопросам трудового законодательства РФ;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- бесплатная защита в суде в случае трудового спора с Работодателем;
- участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- а также другое, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Председателю профсоюзного комитета производится доплата за счет средств Работодателя за организацию правового обучения в размере 1500 руб.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, а также решением совместной комиссии (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются и принимаются на общем собрании Работников или на совместной комиссии.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год). Информацию о подведении итогов о выполнении настоящего коллективного договора предоставляется в соответствующий орган по труду 2 раза в год (за полугодие и год).

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в полугодие. В этих целях при профкоме создается постоянная комиссия на срок его полномочий.

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством РФ.

XII. Перечень приложений к настоящему коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район.
2. Форма графика сменности сторожей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район
3. Положение об оплате труда, материальном стимулировании Работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район.

4. Соглашение по охране труда на 2012 год муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район.
5. Перечень профессий и должностей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
6. Перечень профессий и должностей муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район, подлежащих выдачи моющих и обезжиривающих средств Работникам.
7. Положение о комиссии по трудовым спорам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 20 муниципального образования Усть-Лабинский район.

Прошито и пронумеровано 53 листов
Директор МБОУ СОШ № 20 В.П.Хареева
« 22 » марта 2012 г.

