


Председатель профкома

МБОУ СОШ № 30

Железнодорожного района
Г. Екатеринбурга

 Варфоломеева Ф.А.

«5» СЕНТЯБРЯ 2011г

Директор

МБОУ СОШ № 30

Железнодорожного района

Г. Екатеринбурга.

Плугарева И.К. 

«5» СЕНТЯБРЯ 2011г

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2011 - 2014 г. г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение средняя общеобразовательная школа № 30

Утвержден на собрании работников,
протокол № 1 от «5» сентября 2011г.



Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности школы, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора Плугаревой И.К. и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Варфоломеевой Ф.А.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального, Отраслевого (тарифного), регионального Соглашений, а также трехстороннего Соглашения между администрацией Железнодорожного района, отделом образования Железнодорожного района и райкомом профсоюза.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.6. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, перевыборами председателя профкома.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течении срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

Работодатель обязуется:

1.13. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.14. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.15. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Трудовые отношения.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ (для работников учреждений высшего профессионального образования также в соответствии со ст.332 ТК РФ).

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника (для образовательных учреждений).

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем с учетом мнения (по согласованию) с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Устанавливать учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Работники обязуются:

2.7. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.8. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.9. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Решать в соответствии с действующим законодательством высвобождение работников в каждом конкретном случае.

3.3. производить по согласованию с профсоюзным комитетом увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

3.4. Ограничивать или временно прекращать прием новых работников в случае возникновения необходимости сокращения штата.

3.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, работникам: предпенсионного возраста; удостоенным звания «Ветеран труда»;

воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет; членам профсоюзного комитета и др.

3.6. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.

3.7. Сохранять, в случае направления работника на повышение квалификации, за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемые в служебные командировки(ст. 187 ТК РФ)

3.8. Направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году в первоочередном порядке для повышения квалификации.

3.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений.

3.10. Сохранять работникам, которым до пенсии по возрасту осталось менее года, в исключительных случаях квалификационные категории до достижения работниками пенсионного возраста, в случае истечения срока действия квалификационной категории работников. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в исключительных случаях:

- Длительной нетрудоспособности;
- Нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- При переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ;
- Если до пенсии по возрасту остался один год.

Стороны договорились:

3.11. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.12. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.13. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.14. Гарантировать работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, после увольнения (на основании районного отраслевого соглашения):

- сохранение очереди на улучшение жилищных условий в течение_1года;

- пользование детскими дошкольными учреждениями с сохранением льгот по оплате за содержание детей в течение 1 года;
- пользование лечебными учреждениями в течение 1 года;
- преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.15. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 196 ТК РФ)

3.16. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ)

3.17. Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ)

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1. и по ст. 81 ТК РФ.

4.3. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица: предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в

связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года .

4.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий, высвобождаемым работникам,.

Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся, воспитанников, пребывание их в течение определенного времени, сезона, сменности учебных занятий и других особенностей работы образовательного учреждения) и устанавливается:

- правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию);
- коллективным договором, разрабатываемым в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений.

5.2. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Обеспечивать возможность приема пищи для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Работникам образовательного учреждения перерыв для приема пищи не устанавливается.

5.3. Определять режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования школы в период учебного года в соответствии с положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений.

5.4. Исключить нерациональные затраты времени учителя при составлении расписаний учебных занятий, не допускать перерывов между занятиями. При наличии перерывов (более 2 часов в день) учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты из фонда экономии заработной платы.

5.5. Предоставлять педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 25 часов в неделю, еженедельный методический день для повышения квалификации, работы по самообразованию, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, оперативок, методических советов, педагогических советов и общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.6. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю. Рабочий день педагогов и других работников учреждения начинается за 10 минут до начала уроков по расписанию, заканчивается в соответствии с нагрузкой работника.

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

5.7. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;

5.8. Запретить работу в выходные и праздничные нерабочие дни. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся, воспитанников образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее — каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5. 9. Определять режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, в пределах нормы часов преподавательской (педагога в неделю, установленной за ставку заработной платы, и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пре делах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

5.10. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала Продление и перенесение , разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124, 125 ТК РФ.

5.11. Предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ) педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Предоставлять заведующей библиотекой (школьному библиотекарю) помимо ежегодного отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск (до 14 календарных дней).

5.12. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

5.13. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Стороны договорились:

5.14. Предоставлять отпуска с сохранением заработной платы из фонда экономии при:

- рождении ребенка -3дня;
- вступлении в брак работника или его детей -3дня;
- по случаю смерти близких родственников -3 дня;
- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности- 3дня;
- на юбилей работника -2 дня;
- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября).

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику на основании его письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны- до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания , связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней в году.

Раздел 6. Оплата труда

Стороны договорились:

6.1. Устанавливать оплату труда работников в соответствии:

- Постановлением Главы Екатеринбурга «О введении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования»;

- Производить выплату заработной платы сотрудникам в соответствии с Положением об оплате труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, утвержденным приказом № 1/35 от 01 сентября 2010 г.

6.2. Согласовывать ежегодно штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

6.3. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положения о порядке установления доплат и надбавок педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы и Положения о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы (Приложение №) в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от предпринимательской деятельности.

Работодатель обязуется:

6.4. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

6.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

6.6. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.7. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

6.8. Производить доплату за работу с вредными условиями труда.

6.9. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: не позднее 27 числа выплата аванса, не позднее 12 числа - выплата заработной платы.

Раздел 7. Условия и охрана труда.

Стороны обязуются:

7.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (Приложение №___). Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением. Предусмотреть финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создают совместную комиссию по охране труда.

7.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информируют работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

7.4. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

7.6. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

7.7. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 г. № 83

7.8. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с «Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 569 .Аттестацию проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

7.9. По результатам аттестации рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

7.10. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № _____. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

7.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

7.12. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

Профком обязуется:

7.13. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

7.14. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

7.15. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

7.16. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

7.17. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

7.18. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.19. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

7.20. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.21. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 8. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

8.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.

8.2. Ходатайствовать перед Администрацией Железнодорожного района о :

- Постановке работников в очередь на получения жилья и для улучшения жилищных условий;
- Выделении субсидий (ссуды) на долевое участие в строительстве жилья;
- Выделении участков для коллективного садоводства и огородничества.

8.3. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;

- мест в детских дошкольных учреждениях;

- подарков, билетов на новогодние елки;

- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

8.4. Выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий .

8.5. Иногородним работникам предоставлять компенсацию за проезд в транспорте по дороге на работу и обратно из средств расчетного фонда профсоюзной организации.

8.6. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

8.7. Оказывать единовременную материальную помощь из фонда экономии заработной платы (при наличии средств):

- В связи со смертью близких родственников;
- На юбилейные даты работникам, проработавшим в школе не менее одного года;
- В связи с юбилеем учреждения работникам, проработавшим в школе не менее двух лет ;
- В связи с продолжительной болезнью;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация (или иные представители, избираемые работниками) представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

9.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудового Кодекса Российской Федерации, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

9.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

9.7. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома денежные средства из их заработной платы в размере _____.

9.8. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

9.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.10. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

Профком обязуется:

9.11. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.12. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

9.13. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

9.14. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.15. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

9.16. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 10. Разрешение трудовых споров.

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 11. Заключительные положения.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30
3. Положение о порядке установления доплат и надбавок педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 30.
4. Положение о методическом дне учителей - предметников.
5. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений.
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
7. Соглашение по охране труда на 2011 год.
8. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств.
10. Перечень профессий (должностей) работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или), опасными и иными особыми условиями труда, которым производятся доплаты.
11. Список профессий и должностей работников с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.