


Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1» г.Щучье

Коллективный договор
На период 2021-2024 гг.

От работодателя:


А.И. Байда, директор
МКОУ «СОШ №1» г.Щучье
М. П. 

От работников:

 Т.С. Клементьева
Председатель профсоюзной
организации

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-переводные отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №1» г. Щучье представленный в лице директора школы Байды Александры Геннадьевны именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» г. Щучье именуемой далее «Профсоюз», в лице её председателя Клементьевой Татьяны Сергеевны
- 1.3. При составлении проекта коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).
- 1.4. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками школы и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием трудового коллектива.
- 1.5. Коллективный договор подписывается сторонами в течении трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии). При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).
- 1.6. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании школы, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.
- 1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлить на три года (ст. 43 ТК РФ).
- 1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ)

1.10. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательства по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.12. Коллективный договор в течении семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.13. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

II. Структура и содержание коллективного договора

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое подписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на школу в обязательном порядке остальные статьи отраслевого тарифного соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях колдоговора.

Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы:

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- оплата и нормирование труда;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающие работу с обучением;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- улучшение условий охраны труда, в том числе женщин и подростков.

III. Обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный не более 5 лет.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующими Трудовым кодексом РФ, а так же с генеральным, региональным и отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости работодатель образует:

- временно приостановить прием новых работников на вакантные рабочие места;
- проводить переобучение работников.

3.4. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

- сообщать об этом в письменной форме выбранному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);
- считать массовым для учреждения увольнение 8 % и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней;
- предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по желанию работника;
- предусматривать первоочередное увольнение временных работников;
- все вопросы, связанные с изменением структуры школы, ее реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации.

3.5. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией школы, сокращением численности или штата персонального под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей 16-летнего возраста без матери.

3.8. Работодатель берет на себя обязанности:

- оплачивать услуги здравоохранения в размере 100% стоимости (медицинские осмотры);
- при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

3.9. В случае, если обстоятельства, связанные с изменением организационных и технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

IV. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

4.1 Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих в школе не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю установлена для рабочих и служащих от 16 до 18 лет; женщин, работающих в школе, расположенных в сельской местности, работников, занятых на работах с вредным опасными условиями труда 36 часов в неделю. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы- 35 часов (ст. 92 ТК РФ).

4.2. Трудовой распорядок школы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 190 ТК РФ).

4.3. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

4.4. Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ)

4.5 Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст.99 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

4.6 Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день(смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный), установленный для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил

работу в соответствии с частью второй или четвертой статьи 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск и ухода в отпуск во время учебного года с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон и в соответствии с законодательством РФ

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

4.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Выходные дни предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

При сменном режиме работы могут устанавливаться и другие дни отдыха.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ, педагогическим

работникам-в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" - 56дней).

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются в количестве не менее 3 календарных дней, ст. 119 ТК РФ).

4.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемые отпуска суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.11. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть замена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается, кроме случаев указанных в ТК РФ.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.14. Отдельные категории работников имеют право на отпуск в определенное время или, по их желанию, в любое удобное для них время, например, рабочие и служащие моложе 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет.

4.13. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.14. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии с требованиями статьи 128 ТК РФ.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям работников.

4.15. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного (удалённого) обучения и дистанционных (частично дистанционных) образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой

функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Особенности регулирования труда дистанционных работников установлены Главой 49.1. ТК РФ.

V. Оплата труда

5.1. Минимальный размер оплаты труда работника не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату 15 и 30 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.3. Расчет средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 – среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

5.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

5.5. Заработная плата работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №1» г.Щучье (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми (отраслевыми) системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой (отраслевой) системы оплаты труда, при условии сохранения объема обязанностей работников при выполнении ими работ той же квалификации.

5.6. Оплачивать работникам сверхурочные работы не менее чем в двойном размере. Включается в случае, если норма превышает установленную законодательством (ст. 152 ТК РФ): первые два часа в полуторном, последующие-в двойном размере, сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

5.7 Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с требованиями статьи 153 ТК РФ.

5.8 Доплаты за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 утра) устанавливаются в размере 35% от тарифной ставки (оклада), с учётом мнения представительного органа работников (ст. 154 ТК РФ).

5.9 Доплату за вредные условия труда оплачивать в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» г. Щучье.

5.10 Оплата времени простоя:

- по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

5.11. Устанавливать надбавки к тарифной ставке (окладу) в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» г.Щучье.

Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

VI. Социальное развитие организации,

Социально-трудовые гарантии.

Стороны договорились:

6.1. Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования данного уровня предоставлять гарантии, перечисленные в Главе 26 ТК РФ,

6.2. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ).

VII. Охрана труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

7.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором , а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

7.1.3. Принять меры по реализации Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда.

7.1.4. Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда.

7.1.5. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.7. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности за счёт собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров.

7.1.8 Обеспечить работников в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

7.1.9. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих такой оценке в структурных подразделениях и подготовительную работу по сертификации работ по охране труда.

7.1.10. Обеспечить участие представителей выборного профсоюзного органа организации или иного уполномоченного представительного органа работников в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.2. Выборный профсоюзный орган обязуется:

7.2.1 Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

7.2.2. Организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверительных лиц)

По охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.2.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а так же невыполнения коллективного и трудового договоров.

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

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

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

7.3.3. Проходить обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи по несчастным случаям на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

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

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель обязуется:

8.1. Представлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания первой смены.

8.2. Бесплатно перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.

IX. Заключительные положения.

Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора производить не реже двух раз в год, за полугодие и год.

Руководитель организации

Председатель профкома

_____/А.Г.Байда/

_____/Т.С.Клементьева/

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.