Коллективный договор

Муниципального общеобразовательного

учреждения Владимирской средней школы

на 2016-2019 годы

От работодателя:
Директор школы

_____ Н.В.Цыганова

От работников:
(представитель)

_____ Т.В. Киселева

Принят общим собранием трудового коллектива

«25» января 2016 года, протокол № 2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Администрация Воскресенского муниципального района
(наименование органа)

Регистрационный № 19 от « 1 » 02 2016 года

Руководитель органа по труду Главный специалист отдела экономики, прогнозирования и ресурсов
(должность, Ф.И.О)

С.А. Курышов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении Владимирской средней школе .

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники общеобразовательного учреждения, в лице их представителя Киселевой Татьяны Васильевны; работодатель в лице его представителя – директора Цыгановой Веры Васильевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ Владимирской СШ.

1.5. Коллективный договор действует в течение 3-х лет (ст.33ТК РФ)

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

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

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами / либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон/ и действует до 01.02.2019г.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, правилами внутреннего распорядка, Уставом школы

и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговаривается существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами с учетом мнения представителя трудового коллектива. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива. 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. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением

случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработанной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицами выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий учреждений, организаций /включая работников управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров/ предоставляется только в случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной

работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
а) по взаимному согласию сторон
б) по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда /изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение общеобразовательных программ: при продолжении работником работы без изменения трудовой функции /работы по специальности/ / ст.73 ТК РФ/. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца /ст.73, 162 ТК РФ/. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и др.
2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст.77 ТК РФ, ст. 336 ТК РФ.)

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ И НАГРАЖДЕНИЕ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.2.4. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.5. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.3. Работник обязуется повышать свою квалификацию не реже одного раза в три года .

3.4. Признание значимости и важности педагогической деятельности, публичное одобрение её результатов выражаются в виде поощрения.

3.4.1.Система поощрения педагогических работников представлена следующими видами:

- государственные награды в сфере образования;
- отраслевые награды министерства образования и науки РФ;
- награды министерства образования Нижегородской области;
- награды Воскресенского муниципального района;
-награды управления образования администрации Воскресенского муниципального района;
- награды администрации образовательного учреждения.

3.4.2.Все поощрения за трудовые заслуги, применяемые по отношению к педагогическому работнику, оформляются в трудовую книжку с указанием конкретного вида поощрения. Приказ доводится до сведения коллектива.

4.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала /ст.82 ТК РФ/. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

4.2.Стороны договорились что:

4.2.1. 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 два года до пенсии;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются 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.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения /ст.91 ТК РФ/ учебным расписанием, календарным учебным графиком, с учетом мнения представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, из числа административно- хозяйственного, учебно - вспомогательного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю ст.333 ТК РФ/.

5.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем.
5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени. Допускается в расписании уроков не более трех «окон» в неделю у одного учителя при учебной нагрузке не более 24 часов в неделю.
5.6. Учителем предусматривается предоставление одного свободного дня в неделю для методической работы и повышения квалификации при учебной нагрузке не более 24 часов в неделю в условиях шестидневной рабочей
недели.
5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена /ст. 113 ТК РФ. привлечение работников допускается только в случаях, /ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и оплачивается в двойном размере в порядке предусмотренным /ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен день отдыха в каникулы.
5.9. Учителями - предметниками, а так же учителями физкультуры проводится подготовка учащихся к районным, областным олимпиадам соревнованиям). За призовые места в районных и областных олимпиадах учитель поощряется материально из общего фонда оплаты труда.
5.10. За отлично проведенные в школе мероприятия библиотекарь, старший вожатый, учителя, руководители кружковой работы, по данным заместителя директора по воспитательной работе, могут поощряться материально из общего фонда оплаты труда.
5.11. За проведение открытых уроков поощрять материально из общего фонда оплаты труда.
5.12. За ведение общественной работы предоставлять отгулы, при условии добросовестного отношения к своим обязанностям, или поощрять материально из общего фонда оплаты труда.
5.13. Предоставить членам коллектива отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1день;
- в случае свадьбы работника /детей работника/ - до 2 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 7 дней в году.
5.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. Установить в осенние, зимние, весенние, летние каникулы 5-ти дневную рабочую неделю с распределением учебной нагрузки на 5 дней. Рабочий день начинать с 8.30.
5.15. В целях укрепления здоровья, снижения психического и нервного напряжения сократить время работы в осенние, зимние и весенние каникулы на 1 час. Рабочее время определяется: вся затарифицированная нагрузка /учебные часы, кружковая работа, ГПД,

индивидуальные часы, факультативы, кл. руководство /делится на количество дней в неделю /в каникулы - 5 дней/ и минусуется 1 час.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Для этого работник обязан написать заявление на отпуск. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных /ст. 124-125 ТК РФ.

5.17.График дежурств педагогических работников по школе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, но не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том, числе во время перерывов между занятиями /перемен/.

5.18. Учитель отвечает за сохранность материальных ценностей своего кабинета, отвечает за утепление и проклеивание окон до 01.10 или раньше, в зависимости от погодных условий. За ремонт кабинета, с учетом выполненной работы, предоставляются отгулы по согласованию с руководителем.

5.20. Работодатель обеспечивает в школе удовлетворительные санитарно- гигиенические условия, световой и тепловой режим. В целях охраны здоровья детей вменить в обязанность зав. кабинетами своевременную замену перегоревших ламп.

5.21. Зав.кабинетами должны подготовить учебные кабинеты к занятиям до 10 июля. Дни подготовки кабинета во время отпуска не считаются рабочими, кроме случаев:

- если кабинет был использован в июне месяце для лагеря;
- для проведения ЕГЭ;
- если учитель был задействован на пунктах приёма экзаменов, работе в лагере.

Администрация школы совместно с представителем трудового коллектива проводит смотр кабинетов в августе до начала учебного года с подведением итогов на педсовете в августе. За отличную подготовку кабинетов, при возможности, поощрять материально, оплата за заведование ежемесячно в размере до 10% на основании локального акта.

6. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников МОУ Владимирской СШ, которая включает:

6.1.1. Минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам,

6.1.2.Минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов,

6 1.3.Выплаты компенсационного характера,

6.1.4.Выплаты стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.2.Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых администрацией Воскресенского муниципального района.

6.3.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.5. Школа самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива бюджетного финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников образовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального оклада заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» при условии ах догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой чтение кружкой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по классному руководству и (или) проверке письменных работ, внеурочная работа по физическому воспитанию обучающихся). Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

6.7. Заработная плата не должна быть ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения.

6.8. Работодатель заключает с каждым из работников дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении условий оплаты труда.

6.9. Изменение оплаты труда и (или) размеров производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и базового оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10.Работодатель может выплачивать материальную помощь своим работникам, в связи с тяжёлым материальным положением, а так же на приобретение лекарственных препаратов при осуществлении лечения.

7.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3.Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.5.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом. 7.6.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.

7.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

7.10. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.11.Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
7.12.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
7.13. Оборудовать комнату для отдыха работников.
7.14. Работник обязан:
- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом происшедшем несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились о том, что:
8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод,
8.2. Представитель трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением законодательства /ст.370 ТК РФ/.
8.3. Работодатель обязан
- предоставлять помещения на время проведения собраний, оздоровительной культурно - массовой работы;
- предоставлять возможность размещения информации в доступном для работников месте, право пользования средствами связи, мультимедийным оборудованием/ст.377 ТК/
8.4. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя /ст.82,374 ТК РФ/;
- привлечение к сверхурочным работам /ст.99 ТК РФ/;
- очередность предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/;
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего распорядка /ст. 190 ТК РФ/;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения /ст.194 ТК РФ/.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются конфликтной комиссией и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель обязуется создавать конфликтную комиссию, утверждать ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на удовлетворительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.5. В случае нарушения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3х лет со дня подписания