

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОРИЛЬСКА
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, СОГЛАШЕНИЕ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

22.09.2011 г.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № НТ-133

НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ *Мороз*

Коллективный договор

МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13»

Между работодателем МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа № 13»

и работниками МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13»

по регулированию
социально-трудовых отношений

на 2011-2014

г. Норильск
Красноярский край
2011

Принят общим собранием работников
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа
№ 13»

« 01 » сентября 2011г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение (МБОУ) «Средняя общеобразовательная школа № 13», в лице директора МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13 » Крошихина Алексея Геннадьевича, действующего на основании Устава МБОУ «СОШ № 13», Распоряжения Администрации города Норильска № 225-К от 04.03.2002 г., именуемый в дальнейшем «Работодатель».

Работники МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13», представленные в лице председателя профсоюзного комитета Долгозвяги Е.В, действующей на основании решения общего собрания работников от «30» августа 2011г. и решения собрания профсоюзной организации № 1 от 30.08.2011г., именуемые в дальнейшем «Работники», вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий коллективный договор (далее - Договор) о нижеследующем.

1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА.

Предметом настоящего Договора являются социально-трудовые отношения: условия труда, его оплаты и охраны, социальные гарантии и льготы для работников организации в качестве обязательных и минимальных, не ограниченных для работодателя к их расширению и увеличению за счет средств, имеющихся в распоряжении Работодателя.

1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА.

Договор заключается на срок 2011-2014 гг.

Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Работодателя, при расторжении трудового договора с руководителем, реорганизации в форме преобразования.

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

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

1.4. СООТНОШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА С ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ, ОТРАСЛЕВЫМ ТАРИФНЫМ И ДРУГИМИ СОГЛАШЕНИЯМИ.

Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Красноярского края от 31.03.2011 г. № 12-5724 «О социальном партнерстве», Межотраслевым территориальным Соглашением между Администрацией муниципального образования город Норильск, учреждениями (организациями), финансируемыми из бюджета муниципального образования город Норильск, территориальным объединением профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск» от 04.12.2007 г. (далее – межотраслевое территориальное соглашение)

1.5. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ.

1.5.1. Стороны пришли к соглашению, что Договор заключается один раз в три года и вступает в силу со дня его подписания.

1.5.2. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 2 дней после его подписания.

1.5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет) обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

1.5.4. Договором признается обязанность Сторон по обеспечению решения главных задач Работодателя: выполнение производственных заданий, повышение эффективности и качества работы.

1.5.5. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля за производством, обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего Работодателю.

1.5.6. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении.

1.5.7. Работодатель обязан в соответствии с настоящим Договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения Работниками дисциплины труда.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1.1. Порядок и условия заключения трудового договора при найме Работников регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Договором.

Прием на работу Работников может производиться на конкурсной основе.

При найме, Работник до подписания трудового договора, должен быть ознакомлен под роспись со своими трудовыми обязанностями, оплатой труда,

системой, условиями оплаты труда, премирования и размерами вознаграждения, режимом труда и отдыха, с коллективным договором, установленными льготами, правилами внутреннего трудового распорядка, видами и условиями социального страхования, иными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.1.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.1.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели (по соглашению между Работником и Работодателем – до истечения срока предупреждения об увольнении).

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.1.4. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, СОДЕЙСТВИЯ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

Работодатель обязуется:

2.2.1. Осуществлять массовое высвобождение Работников только при наличии обязательного социально-экономического обоснования, согласованного с профсоюзным комитетом.

2.2.2. Представлять на согласование профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца информацию, о предстоящем высвобождении Работников (а в случае массового сокращения Работников не позднее, чем за 3 месяца) с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству.

2.2.3. Информировать в срок, не менее чем за 3 месяца, территориальный орган службы занятости о численности и сроках предстоящего высвобождения Работников.

2.2.4. Осуществлять персональное предупреждение Работников о предстоящем высвобождении в срок, не менее чем за 2 месяца.

Предоставлять указанным Работникам, по взаимной договоренности, до 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка.

Организовать взаимодействие с территориальным органом службы занятости по непрерывному обеспечению высвобождаемых Работников информацией о возможностях трудоустройства.

2.2.5. В случае высвобождения Работников или перевода Работников на режим неполного рабочего времени осуществлять во взаимодействии с органами местного самоуправления, территориальным органом службы занятости меры по обеспечению

временной занятости указанных Работников путем организации и проведения оплачиваемых общественных работ.

2.2.6. Обеспечивать обучение Работников, высвобождаемых в связи с ликвидацией организации, с сокращением численности или штата, профессиям, востребованным на рынке труда.

2.2.7. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом, органом местного самоуправления, территориальным органом службы занятости мероприятия по предотвращению (смягчению последствий) высвобождения Работников.

2.2.8. В случае высвобождения Работников, Работодатель в индивидуальном порядке знакомит Работников с социально-экономическим обоснованием их высвобождения.

2.2.9. Работники имеют право обратиться с запросом о проверке правомерности их высвобождения в профсоюзный комитет, территориальные органы труда и территориальные органы занятости.

2.3. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ.

«Работодатель» обязуется:

2.3.1. Кроме категорий Работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности:

- проработавшим в данной организации свыше 10 лет;
- молодежи (лица до 30 лет), имеющей общий трудовой стаж менее 1 года.

2.3.2. При увольнении в связи с сокращением численности Работников предпенсионного возраста (за 2 и менее года до наступления пенсионного возраста) обратиться в территориальный орган службы занятости с ходатайством об оформлении их на досрочную пенсию.

2.3.3. По достижении Работником пенсионного возраста своевременно оформить документы на пенсию.

2.4. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязан:

2.4.1. Организовать подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических и административных Работников.

2.4.2. Информировать Работников (не реже 2 раз в год) на собрании Работников о планах развития Работодателя, взаимоотношениях с партнерами, органами государственной власти и местного самоуправления и др.

Работодатель имеет право:

2.4.3. Выступать с инициативой о внесении дополнений и изменений в условия Договора в соответствии со складывающейся экономической ситуацией.

Работники обязуются:

2.4.4. Пройти опережающее обучение, на которое они направляются Работодателем.

Работники имеют право:

2.4.5. Выбрать курсы повышения квалификации, по которым они хотели бы пройти опережающее обучение.

2.5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

2.5.1. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

2.5.2. Продолжительность работы для женщин устанавливается не более 36 часов в неделю.

2.5.3. Рабочее время педагогам устанавливается в астрономических часах, продолжительностью 60 минут; перерывы, перемены, предусмотренные между уроками, занятиями, лекциями, считаются рабочим временем учителя, руководителя кружка, воспитателя группы продлённого дня.

2.5.4. Установить норму часов педагогической работы за ставку заработной платы – 30 часов в неделю воспитателям в группах продленного дня.

2.5.5. Учебная нагрузка – это часы преподавательской работы, которые Работник обязан провести в течение учебного года. Устанавливать педагогическую нагрузку на новый учебный год не позднее, чем за 2 месяца до начала нового учебного года (до ухода Работника в отпуск), с учётом рекомендаций руководителей методических объединений.

2.5.6. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия Работников.

2.5.7. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года и на новый учебный год проводить в соответствии с Уставом Работодателя, Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

2.5.8. Работодатель не имеет права уменьшить нагрузку без объективных причин (например, объективные причины – это сокращение количества учебных часов из-за уменьшения числа учащихся или сокращение учебных часов в соответствии с учебным планом).

2.5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем. Работодатель вправе привлекать Работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Оплата за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

2.5.10. Работодатель разрабатывает графики сменности Работников с учётом специфики их работы и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работодатель знакомит с графиком сменности Работников (под роспись) не позднее, чем за один месяц до его введения в действие.

В каникулярное время Работники с письменного согласия могут быть временно переведены на работу по выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана здания и др.), в пределах установленного им рабочего времени и с сохранением заработной платы.

2.5.11. Привлечение Работников для выполнения работ, не предусмотренных их должностными обязанностями, проводить только с их письменного согласия.

2.5.12. График педагогического дежурства составляется на одну четверть и утверждается руководителем. Его вывешивают на доске объявлений, знакомя с графиком дежурства под роспись. К этому виду дежурства могут привлекаться все Работники.

2.5.13. Расписание уроков составлять с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени.

2.5.14. Неполное рабочее время может быть установлено как при приеме на работу, так и впоследствии. Инициатором его установления может выступать как Работник, так и Работодатель.

2.5.15. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

2.5.16. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

2.6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

2.6.1. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, обязуются до 17 декабря довести до сведения, под роспись всех Работников график ежегодных отпусков на очередной год, утверждённый Работодателем.

2.6.2. Составлять график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно заявлениям Работников, и своевременно доводить его до сведения всех Работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. По письменному заявлению Работника отпуск должен быть перенесен в случае, если Работодатель своевременно не уведомил «Работника» (не позднее, чем за 2 недели) о времени начала его отпуска или не выплатил заработную плату за время отпуска до его начала.

2.6.3. Работникам предоставлять право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения Работника с подобной просьбой и от наличия возможности обойтись без Работника в течение определенного времени.

2.6.4. Установить основной ежегодный отпуск для Работников продолжительностью не менее 28 календарных дней.

2.6.5. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня;

2.6.6. Стороны пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, в связи:

- а) свадьбой детей - до 3-х календарных дней;
- б) смертью близких родственников - до 14 календарных дней;
- в) переездом на новое место жительства - до 3-х календарных дней.

3.ОПЛАТА ТРУДА ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Заработная плата устанавливается Работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Система оплаты труда Работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 13».

3.2. Система оплаты труда Работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады, ставки;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов, ставок устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов, ставок не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3.4. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в соответствии с Графиком выплаты заработной платы в учреждениях (организациях), финансируемых из бюджета муниципального образования город Норильск (Приложение № 2 к Межотраслевому территориальному соглашению от 04.12.2007 в редакции от 30.11.2010).

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК).

3.6. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, заработной платы за время отпуска, выплаты расчета при увольнении, Работодатель выплачивает причитающиеся Работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты по день фактического расчета включительно.

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.8. Работникам, занятым на работах с вредными, опасными, иными особыми условиями труда, установленными по результатам аттестации рабочих мест, Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, оплата труда производится в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными для работ с нормальными условиями труда.

3.9. Труд Работников-совместителей и почасовиков оплачивается пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

3.10. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

3.11. Работодатель в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – окладов, ставок) всех категорий Работников.

Увеличение минимальных окладов, ставок осуществляется посредством применения к окладам, ставкам работников, указанных в Перечне должностей, профессий Работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, повышающих коэффициентов.

3.12. Персональные выплаты Работникам за опыт работы в занимаемой должности выплачиваются в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 13».

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1.1. Обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение (приобретение) современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновений профессиональных заболеваний работников.

4.1.2. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

4.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0.2% суммы от стоимости услуг.

4.1.4. Проводить (не реже 1 раза в 5 лет) аттестацию рабочих мест.

4.1.5. Разрабатывать ежегодно план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

4.1.6. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.1.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками вводный инструктаж; инструктаж по пожарной безопасности, первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте; обучение безопасным методам и приёмам труда и проверку знаний требования охраны труда.

4.1.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Работодателя.

4.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с перечнем обеспечения Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

4.1.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт средств Работодателя.

4.1.11. Обеспечивать за счёт средств Работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, предоставлять до 2-х часов рабочего времени на амбулаторное обследование в один день (но не более 8 часов всего).

4.1.12. Возмещать вновь принятым Работникам расходы на оплату обязательных предварительных медицинских осмотров (при прохождении их за наличный расчёт) в течение месяца со дня подачи работниками заявлений на основании предъявленных в бухгалтерию документов, подтверждающих факт оплаты за прохождение медицинского осмотра.

4.1.13. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

4.1.14. Разрабатывать инструкции по охране труда по профессии и (или) виду выполняемой работы и согласовывать с профсоюзным комитетом.

4.1.15. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.16. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.1.17. Обучать за счёт Работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей.

5.2. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются Работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5.3. Работникам и членам их семей оплачивается проезд в отпуск к месту отдыха и обратно в порядке размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

5.4. Работникам и членам их семей компенсируются затраты, связанные с выездом с территории муниципального образования город Норильск к новому месту жительства в порядке размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

6. ПРАВА, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет общественным органом, который выполняет функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие Договора.

6.2. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

6.3. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету право проведения профсоюзных собраний (конференций) в рабочие дни при условии отсутствия нарушения деятельности.

6.4. Профсоюзный комитет гарантирует членам профсоюза:

- объективное рассмотрение вопроса об увольнении членов профсоюза;

- материальную помощь членам профсоюза;

- приобретение новогодних подарков;

6.5. Профсоюзный комитет добивается обеспечения права Работников на труд, улучшения качества их жизни и членов их семей, условий труда и быта.

6.6. Профсоюзный комитет осуществляет надзор и контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства РФ, трудовых договоров, настоящего Договора, правил по охране труда и иных локальных нормативных актов и внутренних документов Работодателя.

Профсоюзный комитет разрешает возникающие конфликтные ситуации путем переговоров и достижения с Работодателем взаимоприемлемых решений, в период действия настоящего Договора не организывает забастовки по вопросам, включенным в Договор, при условии их решения.

6.7. Работодатель обеспечивает включение представителей профсоюзного комитета в состав выборных органов и комиссию по реорганизации или ликвидации и заблаговременно ставит в известность профсоюзный комитет обо всех готовящихся организационных изменениях, а также проектах текущих планов и развития, результатах финансовой деятельности.

6.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету возможность пользоваться телефонами, оргтехникой и др. (ст.377 ТК РФ), выделяет место для размещения стендов для объявлений, помещения для проведения собраний (конференций) Работников; помещение для организации культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий среди Работников и членов их семей.

6.9. «Работодатель», согласно личным заявлениям «Работников», бесплатно перечисляет платежным поручением на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы «Работников» не реже одного раза в месяц при сдаче документов в банковское учреждение на получение денег на заработную плату. Одновременно он направляет в профсоюзный комитет список «Работников», из заработка которых были удержаны взносы.

6.10. Работодатель рассматривает письменные представления профсоюзного комитета об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов и в течение семи календарных дней после получения письменного представления Работодатель информирует о результатах рассмотрения.

7. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами, подписавшими его, соответствующими органами по труду.

Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении Договора на собраниях (конференциях) Работников. С отчетом выступают первые уполномоченные лица обеих Сторон, подписавшие Договор.

7.2. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки настоящего Договора Работодатель и Работники создают совместную комиссию на паритетной основе.

7.3. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в Договор.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Коллективный договор в 7-дневный срок со дня его подписания предоставляется Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

Договаривающиеся стороны:

«Работодатель»
в лице директора МБОУ
«Средняя общеобразовательная школа № 13»

«Работники»
в лице председателя профсоюзного комитета
«Средней общеобразовательной школы № 13»



Кроцихин А.Г.

2011г.

Долгозвяга Е.В.

« 01 » 09 2011г

Пронумеровано, прошитуровано и сертифицировано
печатью 12 (двенадцать) листов

Директор МБОУ «СОШ № 1»
А.Е. Кропихин

Председатель ПК
Г.В. Колотязига

