

Директор МОУ «СОШ»с.Шошка
Пархачева Л.И. _____

05.09.07

Председатель совета трудового
Коллектива МОУ «СОШ»с.Шошка
Максарова А.Б _____

05.09.07

Копия верна
и.о. директора МБОУ «СОШ» с. Шошка Н.Е. Щанова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией, трудовым коллективом
муниципального образовательного учреждения «СОШ» с.Шошка
на 2007-2010 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий трудовой коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические профессиональные отношения между администрацией и учителями, воспитателями и работниками школы. Настоящий трудовой коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся конституции российской Федерации, «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах гарантиях деятельности», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», отраслевым тарифным соглашением между отделом образования администрации МР «Княжпогостский», районным комитетом профсоюза работников образовательных учреждений на 2005 - 2009 годы и иных нормативных правовых актах.

1.2. Юридическими сторонами коллективного договора являются:

- администрация муниципальной средней общеобразовательной школы СШ в лице директора;
- совет трудового коллектива муниципальной средней общеобразовательной школы с. Шошка от имени работников в лице председателя. В соответствии со статьей 29 ТК РФ стороны социального партнерства - работники и работодатели вступают в соответствующие отношения через своих представителей. Легитимность представителей зависит от соблюдения процедур их определения, объема и содержания полномочий, которыми их наделяют.

В соответствии со статьей 31 ТК РФ: «При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю».

1.3. Цель договора состоит в том, чтобы при выполнении принятых двусторонних обязательств обеспечить наиболее полные условия для успешной деятельности школы, максимальное социальное и материальное благополучие работников.

1.4. Настоящий Трудовой коллективный договор закрепляет социальные гарантии работников школы.

1.5. Отношение между сторонами строятся на основе равноправного партнёрства, обоюдном доверии, взаимопонимания и ответственности.

1.6. В течение срока действия трудового коллективного договора стороны, его подписавшие, вправе по взаимной договорённости вносить уточнения и дополнения, не противоречащие ТК РФ и положениям трудового договора.

1.7. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Трудовому договору

1.8. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнения принятых на себя обязательств.

1.8. Действия данного Трудового коллективного договора распространяются на всех работников школы.

1.9. Стороны, заключившие Трудовой коллективный договор, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1. 10. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения администрацией его положений, работники не выдвигают новые требования по труду социальному развитию и не используют в качестве заявления на администрацию приостановление работы. В случае нарушения этой договоренности

администрация вправе принять к участникам меры взыскания предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

1.11. Совет трудового коллектива коллективе за социальной обстановкой, прилагает меры для поддержания в коллективе согласия между сторонами договора, исходя из того, что лучшим средством для достижения этой цели являются переговоры.

1.12. Настоящий Трудовой коллективный договор заключён сроком на 3 года до 2010 г. и вступает в силу с момента его подписания.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие случае изменения структуры школы, её наименования, смены учредителя и смелы школы. При реорганизации или ликвидации школы коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации или ликвидации.

1.14. Директор школы обязуется по просьбе совета трудового коллектива информировать работников о перспективах и финансовом положении, наличии и расходовании средств, кадровых перемещений и иных сведениях, касающихся школы.

1.15. Условия настоящего коллективного договора, пришедшие в несоответствие с принятыми в течение его действия законодательными актами РФ, приводятся сторонами в соответствии с этими актами со дня введения их в действие.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

2.1. Правом подписания директор школы. коллективного договора ОТ администрация обладает директор школы.

2.2. Правом подписания коллективного договора от имени работников наделяется председатель Совета трудового коллектива.

2.3. Для достижения успешной деятельности школы создавать благоприятную трудовую атмосферу.

2.4. Права и обязанности администрации определяются Уставом школы.

2.5. В трудовом законодательстве Советы трудового коллектива полномочиями по контролю за соблюдением трудового законодательства и другими иными полномочиями не наделены. В соответствии с главой 58 Трудового кодекса РФ защита трудовых прав и законных интересов работников возложена на профессиональные союзы.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

3.1. В трудовом законодательстве Советы трудового коллектива полномочиями по контролю за соблюдением трудового законодательства и другими иными полномочиями не наделены. В соответствии с главой 58 Трудового кодекса РФ защита трудовых прав и законных интересов работников возложена на профессиональные союзы.

4. УСЛОВИЯ НАЙМА И УВОЛЬНЕНИЯ, ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Прием педагогических работников осуществляется директором школы. Объем учебной нагрузки (объем педагогических работы) педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий школы.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

сокращения числа учащихся, классов (групп). За молодыми специалистами, принятыми на педагогические должности, закрепляются наставники из числа опытных специалистов, которым устанавливается доплата до 10 % за дополнительный объем работы в течение одного учебного года.

4.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), с учетом требований Раздела III ТК РФ. Запрещается включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников сравнению законодательством, настоящим коллективным договором.

4.3. Администрация обязана правильно организовать труд работников, использовать каждого по специальности в соответствии с заключенным трудовым договором.

4.4. Администрация обязуется создавать условия для подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников (приложение), развития их творческой инициативы, поощрять высокие результаты работы.

4.5. Статья 72 ТК РФ допускает изменения определенных сторонами условий трудового договора: статья 72.1 - перевод на другую работу, перемещение, статья 72.2 – временный перевод на другую работу.

4.6. Администрация школы право на перемещение работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в пределах специальности, квалификации или должности, обусловленной трудовым договором, без его согласия, исключая ситуацию, когда это ему противопоказано постоянно здоровья (ст.12 ТК РФ).

4.7. До начала работы администрация обязана ознакомить работника под роспись с его должностными обязанностями, режимом труда и отдыха, оплатой труда, уставленными льготами и гарантиями, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

4.8. При сокращении штатов гарантируются льготы и компенсации. и увольняется распоряжением.

4.9 Директор отделом образования заведующего

4.10. В соответствии с ТК РФ право заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с работниками предоставлено работодателю. Учет мнения Совета трудовых коллективов трудовым законодательством не предусмотрен.

4.10. При сокращении штатов преимущественное на составление на работе в дополнение к ст. 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (1 год до пенсии), получившие в школе трудовое увечье.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились, что основными документами, определяющими порядок оплаты труда, являются Единая тарифная сетка (ЕТС) для работников бюджетных организаций и данный коллективный договор.

При получении заработной платы по новой тарификации каждый работник имеет право на ознакомление с порядком ее начисления, для чего администрация организует встречи с работниками бухгалтерии.

Ставка заработной платы и должностные оклады педагогов устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.2. Администрация школы устанавливает доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера за счет надтарифного фонда оплаты труда (см. «Положение о доплатах и надбавках стимулирующего и характера»).

5.3. Трудовые доходы каждого работника зависят от его личного трудового вклада и максимальными размерами не ограничиваются.

5.4. Нарушением коллективного договора является расходование администрацией денежных средств, полученных из муниципального бюджета для оплаты труда работников, на иные цели.

5.5. При задержке выплаты заработной платы за период отпуска работник имеет право на работу, предложенную администрацией, а в случае невозможности предоставления работы дни вынужденного простоя не оплачиваются в размере 2/3 должностного оклада (ставки по вине ЕТС). Отпуск переносится на более поздний срок по взаимной договоренности администрации и работника (ст. 157, ТК РФ).

5.6. При задержке выплаты заработной платы работники имеют право на действия по защите своих прав и интересов в соответствии с Главой 61 ТК РФ.

5.7. В случае привлечения работника школы к работе, не входящей в круг его обязанностей, оплата производится: за ремонтные ремонтно-восстановительные работы в аварийных ситуациях сдельно, по договорным расценкам; - за интеллектуальный труд (разработка программ, концепций, учебно-методических материалов и т.д.) - почасовая оплата, исходя из ставки сотрудника по ЕТС; за погрузочно-разгрузочные и иные подсобные работы временного характера почасовая оплата, исходя из ставки по ЕТС технических работников.

5.8. Стороны договорились, что работники могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни с предоставлением дополнительного дня отдыха (отгула) по согласованию с администрацией в течение месяца или (при наличии финансовой возможности) оплаты в двукратном размере согласно приказу директора школы за фактически отработанное время в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.9. Администрация не позднее 30 мая текущего года представляет трудовому коллективу штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное распределение педагогической нагрузки на следующий учебный год, с которой работник должен быть ознакомлен до ухода в отпуск под роспись. На августовском педсовете утверждается учебная нагрузка (при завершении комплектования школы) на учебный год. При распределении нагрузки преимущественно соблюдать преемственность классов, групп.

5.10. В случае производственной необходимости (недостаток педагогических работников, квалифицированных работников школы) допускать в распределении нагрузки до 2 ставок, при этом работник письменно гарантирует качественное выполнение работы.

5.11. Не позднее 10 числа последующего выдаются расчетные листы (ст. 136 ТК РФ). Стороны согласились определять фонд оплаты труда для работников школы исходя из ставок (окладов) по единой тарифной сетке и ассигнований на установление доплат и надбавок (надтарифного фонда) в размере 25 % фонда оплаты труда, сформированного с учетом компенсационных выплат (письмо Минобразования РФ от 03.03.1995 г.; Предусмотреть средства в бюджете для обеспечения планового (не реже, чем 1 раз 5 лет) повышения квалификации педагогическим и другим работникам учреждений образования).

5.12. Работа педагогов всех категорий по временному замещению отсутствующего работника сверх установленной тарификацией педагогической нагрузки оплачивается по тарификации заменяющего (включая все установленные повышения ставок заработной платы и доплаты).

5.13. Оплата труда в случае не проведения учебных часов не по вине учителя (карантин, активированные дни ж т.д.) производится согласно действующего законодательства

5.14. Оплата труда педагогических работников школы за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул

5.15. В персонал каникулярное привлекается время К учебно-вспомогательный хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы. обслуживающий

5.16. В соответствии со ст.119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Указанный дополнительный отпуск может быть менее 3-х календарных дней.

5.17. В соответствии со статьей 136 ТК РФ выдача заработной платы производится не реже чем 2 раза в месяц - 10 и 25 числа каждого месяца.

6.РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА, ОТПУСКА.

6.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогов-женщин, работающих независимо от занимаемых должностей в учреждениях образования, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; для мужчин — не более 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

6.2. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогов школы. В эти периоды администрация школы вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающих их учебной нагрузки до начала каникул, утвердив их график работы.

6.3. Особенности режима рабочего времени работников устанавливается администрацией для по различных категорий согласованию Советом трудового коллектива. Категории работников с ненормированным рабочим днем: директор и его заместители, педагог-организатор. В соответствии со статьей 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

6.4. Стороны согласились со следующими положениями:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем не позднее, чем за 2 недели до его начала (статья 123 ТК РФ).
- оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала: - ежегодный отпуск устанавливается: педагогическим работникам: директору школы и его заместителям, учителям- 56 календарных дней;
- педагогам дополнительного образования - 72 календарных дня (постановление правительства РФ от 01.10.2002 г. № 726 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» в редакции (Постановлений Правительства РФ от 29.11.2003 N 726, от 11.05.2007 г. № 283);
- вспомогательному и обслуживающему персоналу: завхозу, библиотекарю, техническому персоналу-28 рабочих дня (ст. 115 ТК РФ);

по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин. - Работник имеет право на получение заработной платы не реже чем каждые полмесяца, что предусмотрено ст.136 ТК РФ.

- Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- 6.5. Дополнительные отпуска устанавливаются за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера- 16 рабочих дней (ст. 321 ТК РФ)
- 6.6. работникам Педагогическим продолжительность отпуска 72 календарных дня. В соответствии со статьей 334 ТК РФ педагогическим работникам устанавливается ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск. Предоставление указанного отпуска не поставлено в зависимость от даты трудоустройства педагогического работника. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе и для педагогических работников приведен в статье 122 ТК РФ.
- 6.7. Работникам, обучающимся без отрыва от производства в учреждениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются в установленном порядке льготы: учебный отпуск с сохранением заработной платы (ст. 174 ТК РФ), свободный от работы день в неделю с оплатой в размере 50% для подготовки дипломного проекта или сдачи государственных.
- 6.8. Работа в праздничные дни укорачивается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).
- 6.9. Работа в выходные и праздничные дни как правило запрещается. Она допускается с письменного согласия работника. Привлечение сотрудников к такой работе производится по письменному распоряжению работодателя.
- 6.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 6.11. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией школы либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились включить настоящий коллективный договор следующие социальные гарантии:

- 7.1. Оплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска на территории Российской Федерации и обратно работнику и двум членам его семьи один раз в два года (согласно Закону РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, езда к месту отдыха и обратно необходимо руководствоваться Решением Совета муниципального района «Княжпогостский» от 27 декабря 2005 г. № 194. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования
- 7.2, В обязательном порядке производить выплаты за счет средств социального страхования:
 - рождение ребенка;
 - оплату больничных листов
- 7.3. Оказывать материальную помощь, зависящую от финансовых возможностей школы.
- 7.4. Оплачивать ежедневный проезд к месту работы, если работник проживает за пределами города в пределах сметы, утвержденной на финансовый год.
- 7.5. Установить следующие единовременные выплаты за долголетний труд в школе в связи с достижением 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-ти, 70-ти лет;
 - при стаже 10 лет - один должностной оклад;
 - 20-лет - два должностных оклада;
 - 30 и выше лет - три должностных оклада;в пределах средств, предусмотренных сметой на финансовый год.

7.6. Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно имеющие государственную аккредитацию учреждения профессионального образования, при получении образования со ответствующего уровня впервые..

7.7. На основании письменного заявления сотруднику обязаны предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- на бракосочетание
- до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников до 5 календарных дней, а в случае выезда пределы Республики – до 10 календарных дней
- по случаю родов супруги – до 5 календарных дней
- работающим пенсионерам - до 14 календарных дней
- работающим инвалидом – до 60 календарных дней.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с Федеральным законом от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ обязанности по обеспечению безопасных условий труда возлагаются на руководителя учреждения.

8.1. Администрация в соответствии с действующими законодательствами и нормативно-правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

- Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, учебных пособий и электронной аппаратуры;

- Условия труда соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте.

Режим труда и охрана работников в соответствии действующим законодательством

- Приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам занятости на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

- Обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.
- Проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочих местах.
- Провести обучение и проверку работников в сроки установленными нормативно-правовыми актами по охране труда;
- Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- Аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации; . Организовать ежегодные медицинские осмотры работающих в соответствии с графиком (Приложение №1).
- Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, стажировки на рабочем месте и проверке знания требований охраны труда, прохождения инструктажа по охране труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

- Расследование в установленном Ф и иными нормативными правовыми актами РФ по ряду несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Информирование работников об условиях и охране труда.
- Предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля информации и необходимых документов.
- Предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи.
- Беспрепятственный допуск должностных лиц, органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора контроля за соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию и производстве;
- выполнение предписания органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.
- Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Ознакомление работников с требованиями охраны труда; - Разработку и утверждение с учетом мнения Совета трудового коллектива инструкций по охране труда;
- Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.
- Разработать Программу (План) по улучшению условий и охраны труда и обеспечить ее (его) финансирование.
- Выделить на реализацию мероприятий Программы (Плана) по улучшению условий и охраны труда.
- Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 226 ТК РФ, а также дополнительное финансирование мероприятий осуществляется за счет прибыли организации (ст.226 ТК РФ; «Рекомендации по планированию мероприятий по охране труда» (постановление Минтруда России от 27 февраля 1995 г. № 11).

8.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение, инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, стажировку на рабочем месте.
- проверку знаний по охране труда:
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- приходить обязательные предупредительные (при поступлении на работу) периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

8.3. Работник имеет право:

- на получение достоверной информации о состоянии условий и охраны труда на его рабочем месте о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- на возмещение вреда, причиненного работнику результате профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, связанного использованием им трудовых обязанностей;
- отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой его привлечение к дисциплинарной ответственности.

8.4. Совет трудового коллектива:

- обеспечивает совместно с администрацией школы контроль за охраной и условиями труда. Анализирует состояние охраны труда в школе;
- разрабатывает с администрацией школы программу первоочередных мер по улучшению условий и охраны труда и контролирует в рамках утвержденного бюджета ее выполнение;
- совместно с администрацией школы организует систему обучения и проверки знаний работников в области условий и охраны труда.
 - обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
 - профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушений требований охраны труда.
- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;
- обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления к работодателю, а также в Совет трудового коллектива, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.5. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и технику безопасности в школе;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников школы по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда;
- создать комиссию по охране труда.

8.6. Члены комиссии по охране труда участвуют в проведении обследований состояния условий и охраны труда в школе, рассматривают их результаты и вырабатывают рекомендации работодателю по устранению выявленных нарушений.

8.7. Аттестация рабочих мест и оценка условий труда в школе проводится аттестационной комиссией организации с привлечением компетентных лабораторий для измерения и оценки производственных факторов. Она образуется совместным решением работодателя и Совета трудового коллектива из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей службы охраны труда школы.

8.8. Школа выделяет средства, согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года. Для проведения ежегодных обязательных медицинских осмотров работников.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляет только комиссия, состав которой утверждается общим собранием (конференцией) коллектива. Стороны пришли к соглашению, что администрация обязана представлять информацию для осуществления контроля за выполнением коллективного договора только комиссии. Запросы частных лиц (отдельных работников) не рассматриваются. Комиссия по трудовым спорам рассматривает все заявления и обращения членов трудового коллектива. Она рассматривает жалобы, предъявляемые работниками администрации о нарушениях условий договора.

Решение комиссии является обязательным для спорящих сторон. В случае неисполнения решения одной из сторон вторая может обратиться как в районный, так и в мировой суд. Дела в комиссии рассматриваются в 10-тидневный срок.

9.2. Отчет о выполнении коллективного договора проводится два раза в год на общем собрании работников школы.

10. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны пришли к взаимному согласию: что коллективный вступает в силу со дня подписания и действует в течение 3-лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет в соответствии со статьей 43 ТК РФ.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. Работодатель обязуется в недельный срок после подписания договора сторонами довести его до сведения всех работающих в школе.

11. УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ.

11.1. Работодатель обязуется направить подписанный сторонами коллективный договор для уведомительной регистрации в орган по труду.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

В отделе по труду Минтруда РК

По Княжпогостскому району

«__» _____ 2007г.

Регистрационный номер «____»

Начальник отдела по труду