

От работников:

Принято на Собрании трудового
коллектива

«25» 12 2017 г. Протокол № 3

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего совета школы

Л.И. Брылина

«26» 12 2017 г. Протокол № 2

От работодателя:

Директор МБОУ ВСОШ

А.И. Вагина

« » 2017 год



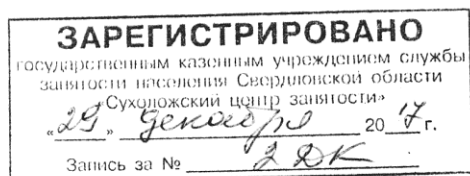
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение**

«Вечерняя сменная общеобразовательная школа»

изменения в

КОЛЛЕКТИВНОМ ДОГОВОРЕ

на 2018 – 2020 г.г.



Зарегистрировано органом по труду

«29» декабря 2017 год

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор заключается между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, введение механизма эффективного контракта между работодателем и работниками Муниципального бюджетного вечернего (сменного) общеобразовательного учреждения «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» (далее ОУ).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан:

- на основе Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральных законов: «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О занятости населения в Российской Федерации», ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» и других действующих нормативно-правовых актов федерального уровня;

-на основе Областных законов «О защите трудовых прав граждан на территории Свердловской области», «О регулировании оплаты труда Свердловской области».

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях оплаты труда и его оплаты, гарантии занятости, повышение квалификации и переобучения работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников ОУ по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяются на образовательные организации.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОУ.

1.5. Сторонами коллективного договора являются: работники ОУ в лице их представителей – Копыловой Т.Н., Вандышевой О.Г., Мартяновой В.И. От работодателя - в лице его представителя, директора Вагиной А.И.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представители трудового коллектива обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.13. По истечению установленного срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый и не внесут изменения и дополнения в действующий договор или пролонгируют его действие. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение его срока действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, утверждаются на общем собрании (конференции) ОУ и оформляются протоколом.

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

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

1.16. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор в орган по труду по месту нахождения ОУ для уведомительной регистрации;

- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее

одного месяца после его подписания и ознакомить с ним всех вновь принятых работников.

1.17. Работники обязуются:

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

1.18. Коллективный договор заключён на 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2018г.

Раздел 2. Трудовой договор (эффективный контракт). Обеспечение занятости.

2.1. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ)

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт), как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) 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.

2.3. В трудовой договор (эффективный контракт), включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст.57 ТК РФ).

Условия трудового договора (эффективный контракт), могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (эффективном контракте), 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 директором школы с учетом мнения Совета школы, (Педагогического совета).

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.5. Установленная учителям нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора ОУ возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
 - б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - в) простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в школе на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах «г» и «д» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.9. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся

в школе вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор (эффективный контракт) прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.10. Директор школы или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

2.11. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.12. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

- Заключить дополнительные соглашения (эффективные контракты) к действующим трудовым договорам со всеми работниками в соответствии с действующим законодательством по оплате труда и премировании работников.
- Оформить трудовые отношения с работником, вновь принимаемым на работу, письменным трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.
- При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- Не ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на ОУ и коллективным договором.

- Полностью обеспечить обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.
- Не требовать от работников выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.
- Извещать работников об изменении существенных условий и оплаты труда (изменение штатного расписания, учебного плана, режима работы и др.) не позднее, чем за два месяца.
- Ставить в известность работника о предстоящем сокращении штата за два месяца до предполагаемого сокращения штата,
- Предоставлять преимущественное право для сохранения в штате (кроме лиц, указанных в ТК РФ) работников предпенсионного возраста (за 2-3 года до наступления пенсионного возраста), воспитывающих детей-инвалидов, одиноким работникам, воспитывающим детей до 14 лет.

Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности по трудовому договору (эффективному контракту) в соответствии с должностной инструкцией.
- Соблюдать Устав ОУ, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг - друга.
- Педагогические и руководящие работники ОУ обязаны соблюдать Кодекс профессиональной этики МБВСОУ В(С)ОШ.

Стороны договорились:

- Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:
 - переподготовку кадров и повышение квалификации работников ОУ,
 - не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ОУ.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 169 ТК РФ).

3.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.4.3. 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 авансом командировочные расходы (суточные), проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего (среднего) профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное

образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст. 173 ТК РФ), без сохранения заработной платы.

3.4.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Стороны договорились:

4.1. Высвобождение работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ОУ.

4.3. 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 такой возможности.

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) 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; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

Раздел 5. Организация труда, режим работы, время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников в ОУ определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 95 ТК РФ)

- учебным расписанием,
- годовым календарным учебным графиком,
- графиком сменности, утвержденным работодателем, доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

5.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм, часов педагогической работы, установленных, за ставку заработной платы, объем учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается (по согласованию с администрацией школы) один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке предусмотренном ст. 153. ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его отпуска. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Оплачиваемый отпуск работнику должен предоставляться ежегодно, согласно графику, продолжительностью 28 календарных дней (ст.114 ТК РФ). Для педагогических работников продолжительностью 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ).

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

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный (творческий) отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом ОУ.

5.13. Время отдыха.

5.13.1. Общим выходным является суббота, воскресенье, в случае пятидневной рабочей недели.

5.13.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в ОУ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.13.3. Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ) являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.14. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- за ненормированный рабочий день 3 дня.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились:

6.1. Совместно разрабатывать Положение об оплате труда, о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, которое согласуется с Советом школы и утверждается приказом директора.

6.2. Устанавливать должностные оклады работников ОУ согласно действующему законодательству по оплате труда работников бюджетной сферы.

6.3. Согласовывать ежегодно штатное расписание перед комплектованием.

6.4. Своевременно проводить комплектование и тарификацию работников школы, осуществлять корректирование тарификации в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории.

6.5. Устанавливать размеры доплат и надбавок, премирование работников в соответствии с Положением « Об оплате труда работников МБВСОУ В(С)ОШ», Положением « О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБВСОУ В(С)ОШ», которые разрабатываются ОУ самостоятельно, согласовываются Советом школы и утверждается приказом директора.

6.6. При централизованном увеличении фонда оплаты труда работников за счёт средств бюджета:

6.6.1. производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов;

6.6.2. решение о распределении увеличенной индексированной части ФОТ, об индексации заработной платы работников и размере индексации принимается руководителем школы по согласованию с Советом школы.

Работодатель обязуется:

Своевременно знакомить работников школы с условиями оплаты труда, комплектованием, тарификацией;

Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с Советом школы;

Предупреждать работников об изменении нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчётного листа.

Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц 7-го и 22-го числа.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились:

7.1. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников школы за счет собственных средств (при наличии финансовых возможностей ОУ) в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников МБВСОУ В(С)ОШ.

7.2. Оказывать материальную помощь (при наличии финансовых возможностей ОУ) работникам школы:

- работникам после ухода на пенсию (в зависимости от стажа работы в данной школе);
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы в данной школе);
- в День учителя;
- в связи со стихийным бедствием, кражей;
- со смертью близкого родственника (муж, жена, дети, родители);
- в связи с юбилеем.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда; внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда на основании специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда.

8.3. Проводить (организовывать) за счёт средств работодателя обучение по охране труда, инструктажи по оказанию первой помощи пострадавшим, сохранению жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ со всеми вновь поступающими на работу и работниками учреждения под роспись.

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

8.5. Проводить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных

требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) представителей трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива.

8.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.15. Обеспечивать прохождение бесплатных предварительных и 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).

8.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.17. Предоставлять гарантии и льготы работающим в ОУ женщинам по беременности и родам, по уходу за детьми в соответствии с ст.254-263 ТК.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом « О порядке разрешения коллективных споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ОУ и разрешаются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Раздел 9. Контроль выполнения Коллективного договора.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

9.4. Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет, до подписания нового или пролонгации прежнего Коллективного договора.