

От работодателя:

Директор МКОУ «СШ № 11»
Кратюшкина О.М.

«30» декабря 2016г.
М.П.



От работников:

Представитель трудового коллектива
МКОУ «СШ № 11»: Гомза В.В.
«30» декабря 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Лобановская средняя школа №11» на 2017-2020 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации
муниципального образования город Ефремов

Регистрация № 1 от 11 января 2017 г.

Председатель комитета по экономике, развитию малого, среднего бизнеса и
организационной работе администрации муниципального образования город Ефремов:
М.Л.Кирсанова



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в общеобразовательном учреждении социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работником и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен между работниками с одной стороны и учреждением Муниципальным казенным общеобразовательным учреждением «Лобановская средняя школа № 11» - работодателем, является правовым актом, предусматривающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом РФ «Об образовании», «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, Минобрнауки России 22.02.2012 № СОГ-3/12), Областным трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным Союзом работодателей на 2015-2017 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права РФ, правовыми актами муниципального образования город Ефремов, Уставом и иными локальными актами учреждения, отраслевым территориальным соглашением на 2015-2017годы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива Гомза В.В. обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

При реорганизации в форме слияния, разделения, присоединения, выделения, преобразования учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в соответствии с порядком, установленным ТК РФ.

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

1.7. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – Гомзы Валентины Владимировны (далее - представитель)
- работодатель, в лице руководителя учреждения – Краюшкиной Ольги Михайловны директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Лобановская средняя школа № 11» (далее – директор учреждения).

1.8. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.9. **Основной целью** коллективного договора является определение взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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.

1.10. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и являются ничтожными. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования коллективный договор в установленном порядке проходит уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Ефремов.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.13. **Перечень локальных нормативных актов**, содержащих нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- иные локальные акты, содержащие нормы трудового права.

1.14. Стороны определяют следующие **формы управления учреждением** непосредственно работниками:

- учёт мнения (по согласованию);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора с работником, как правило, 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 неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

Объём учебной нагрузки педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из учебных часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, но не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

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

2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителям школы устанавливается руководителем школы с учетом мнения профсоюзного комитета. Эта работа завершается до окончания учебного года, или ухода работников в отпуск, для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. При установлении учителям, для которых школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям 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, сокращением количества классов.

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

Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

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

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, 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 (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- 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.

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

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную вышестоящую вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии иной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

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

2.12. Работник обязан приступить к работе со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления в силу трудового договора. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю зарплату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего

уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.1. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». И по её результатам (полученной или подтверждённой квалификационной категории) устанавливать работникам соответствующие заработную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией согласно «Постановлению Правительства РФ от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.180 ТК РФ), 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 численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

V. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников школы определяется Правилами внутреннего распорядка школы (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Администрация школы работает в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели и согласованному с Комитетом по образованию.

5.3. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст. 60.1 ТК РФ).

5.4. 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, имеющего ребенка в возрасте до 3 лет,
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. 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, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. 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 - инвалидов, женщин (или мужчин), имеющих детей в возрасте до 3-х лет, несовершеннолетних.

5.9. Привлечение работников школы к выполнению работ, не предусмотренных Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.10. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. 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 учёт рабочего времени в пределах месяца. Время перемен между занятиями является рабочим временем учителя.

5.11. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам общеобразовательного учреждения предоставляются в летний период.

5.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ. При наличии финансовых

возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребёнка в семье – 1 календарный день
- для сопровождения детей первоклассников в школу 1 сентября
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня
- работающим пенсионерам по старости - 3 календарных дня
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших в следствии

ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 календарных дня.

Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

Общим выходным днем является воскресенье.

Второй выходной день может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться за 20 минут до начала занятий и заканчиваться за 20 минут после их окончания.

5.17. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязательств, он может работать на полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ)

5.18. Вновьпринятым работникам в полном объеме очередной отпуск предоставляется через 11 месяцев после приёма на работу.

5.19. Предоставлять дополнительные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску следующим категориям работников (письмо Минтрудсоцразвития РФ от 12 августа 2003 года №861-7): повару- 7 календарных дней;

заведующей библиотекой в соответствии с законом Тульской области «О библиотечном деле» от 20.12.1995 г. № 21.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области и иными нормативными правовыми актами Тульской области, актами органов местного самоуправления – администрацией муниципального образования город Ефремов.

Порядок и условия оплаты труда учреждения регулируются Положением об оплате труда, разработанным в учреждении в соответствии с трудовым законодательством и принятыми органами местного самоуправления нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работников учреждения осуществляется на основании разработанного учреждением в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами, Положением о доплатах, надбавках и премировании работников.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде надбавок и доплат.

6.2. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат, состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

6.3. Оплата труда библиотечных работников школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работникам из числа рабочих и служащих по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20-е число текущего месяца (аванс), 5-е число месяца, следующего за отчетным (окончательный расчет за учетный период).

6.5 При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы по основаниям, предусмотренным ст. 142 ТК РФ, ст. 234 ТК РФ.

6.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, после проведения соответствующих примирительных процедур, место работы и должность.

6.7. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более двух месяцев оплата производится с пересчетом тарификации.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Выплачивает компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством.

7.3. Производит выплаты работникам, деятельность которых связана с образовательным

процессом за нагрудные знаки и почетные звания в размере, определенном отраслевым территориальным соглашением.

7.5. Обеспечивает:

- бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

- оплату проезда до места работы и обратно работникам, проживающим в городе.

- доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

- оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере.

7.6 Педагогическим работникам, у которых истёк срок действия квалификационной категории, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок до одного года в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам;

- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами РФ;

- за год до ухода на пенсию по старости;

7.7. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. 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).

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать хранение и ремонт специальной одежды работников.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

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

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране

труда.

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.10. Оказывать содействие техническим инспекторам, членам комиссий по охране труда, уполномоченным доверенным лицам 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.

8.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

8.12. Способствовать организации лечебно-профилактических, физкультурно-оздоровительных мероприятий, физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», а также по организации отдыха работников, укреплению их здоровья.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

1. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7-ми дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию муниципального образования город Ефремов.

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в году.

Рассматриваются в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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.

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

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор принят на общем собрании Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Лобановская средняя школа № 11»

Протокол № 3 от 30 декабря 2016 года.