

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«БЕЛОКУРИХИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2»
ГОРОДА БЕЛОКУРИХА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 г – 2021 г.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
МБОУ «БСОШ №2» Протокол №2 от «25» марта 2019 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МБОУ «БСОШ №2»




О.В.Рыбалко

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Общего собрания
Трудового коллектива
МБОУ «БСОШ №2»


Л.А.Смолякова

Коллективный договор зарегистрирован
Краевое государственное казенное учреждение
«УСЗН по г.Белокурихе и Солонешенскому району»
№ 14 от «14» апреля 2019 г.

По начальника управления




И.Г.Рыбалко

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «БСОШ №2» города Белокуриха.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дополнительного образования (далее - Учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию с установленными законами иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя Общего собрания трудового коллектива;
- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «БСОШ №2».

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

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

1.6. При реорганизации организации в форме слияния коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вносить любая из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением Общего собрания трудового коллектива.

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

1.13. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых РАБОТОДАТЕЛЬ учитывает мнение (принимает по согласованию) Общего собрания трудового коллектива (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении

учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

Положение об оплате труда работникам,

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда,

Правила внутреннего трудового распорядка,

Другие локальные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Общее собрание трудового коллектива:

учет 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 ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре,

обсуждение с РАБОТОДАТЕЛЕМ вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию,

участие в разработке и принятии коллективного договора, другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом МБОУ «БСОШ №2» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается РАБОТОДАТЕЛЕМ и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника, не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

Срочный 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 учетом 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 объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, зарплата на данный период учебного года. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается РАБОТОДАТЕЛЕМ исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с работником.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

РАБОТОДАТЕЛЬ должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, сохраняя объем и преемственность классов, групп.

2.6. Объем учебной нагрузки педагога меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с его письменного согласия.

2.7. Работа совместителям предоставляется только в том случае, если работа не ущемляет интересы работников МБОУ «БСОШ №2».

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон в случае:

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

2) по инициативе работодателя в случае:

сокращения количества классов, групп;

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин, стихийных бедствий и в других случаях);

восстановление на работу педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями числа классов, групп или количества обучающихся, изменения образовательных программ, штатного расписания.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен РАБОТОДАТЕЛЕМ в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то РАБОТОДАТЕЛЬ обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, если работник поступает на работу на условиях совместительства, он предоставляет копию трудовой книжки; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки (ст. 65 ТК РФ), медицинскую справку об отсутствии противопоказаний для работы в образовательных учреждениях с детьми, справку об отсутствии судимости или факта уголовного преследования.

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом МБОУ «БСОШ №2», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, один экземпляр трудового договора передается работнику.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины. Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ, Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.5. Согласовывает с Общим собранием трудового коллектива положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращение штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. Осуществляет подготовку учреждения к новому учебному году.

3.7. Разрабатывает должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками.

3.8. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.

3.9. Знакомит работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.

3.10. Организует работу педагогов в каникулярной время по особому графику, предусмотрев их занятость не выше объема учебной нагрузки.

3.11. Разрабатывает оптимальное для каждого работника расписание занятий.

3.12. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику отпусков.

3.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных переносят отпуск на соответствующее количество дней. Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

3.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

3.15. Работодатель предоставляет отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении (ст. 122 ТК РФ). До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск предоставляется:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных законами РФ.

3.16. Осуществляет защиту персональных данных работников учреждения.

3.17. Работодатель отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.18. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.19. Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.20. Предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные законодательством.

Общее собрание трудового коллектива:

3.21. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.22. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.23. Участвует в работе комиссии по приему учреждения к новому учебному году.

3.24. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоения почетных званий.

3.25. Председатель Общего собрания трудового коллектива включается в создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. РАБОТОДАТЕЛЬ определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Педагогические работники обязаны повышать свою квалификацию.

4.3. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года,
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы,
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального

профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-174, 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,

- гарантии и компенсации могут предоставлять работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме ст. 177, 198 – 199 ТК РФ.

- работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность предоставлять гарантии и компенсации в одной из организаций по выбору работника ст.177 ТК РФ,

организовывать 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 категории, соответствующие занимаемой должности со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

5.1. Уведомлять Общее собрание трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала. 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 специально – экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «БСОШ №2», учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ «БСОШ №2».

6.1.2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.3. Привлечение работников учреждения 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 или по желанию работника ему может быть предоставлен день отгула.

6.1.4. 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 в возрасте до 3 лет. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБОУ «БСОШ №2», правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по приказу работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

6.1.6. В каникулярное время работники учреждения привлекаются с их личного согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых РАБОТОДАТЕЛЕМ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. 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 возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замещена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.2. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

6.2.1. Освободить сотрудника-донора от работы в день сдачи крови, согласно ст. 186 ТК РФ и предоставить дополнительный день отдыха в следующих случаях:

- после каждого дня сдачи крови (и её компонентов);
- если в день сдачи крови сотрудник работал (ст. 186 ТК РФ);
- когда день сдачи крови пришелся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, на выходной день работника или нерабочий праздничный день.

Дополнительный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в любое другое время в течение года после дня сдачи крови.

6.2.2. Работники, являющиеся членами ДНД, имеют право на дополнительные 5 дней отпуска и на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы до 10 дней.

6.2.3. Предоставлять дополнительные 3 дня отдыха (отгулы) работникам, не имеющим больничного листа в течение учебного года.

6.2.4. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня,
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день,
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня,
- в случаях свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня,
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня,
- по семейным обстоятельствам – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней.

В других случаях получение краткосрочного отпуска согласно законодательству ТК РФ.

6.2.5. Педагогическим работникам предоставляется не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1 Стороны исходят из:

- Закона о подушевом финансировании и Положения о Новой системе оплаты труда

7.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда и включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы,
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения, за квалификационную категорию, за стаж работы,
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание,
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты),
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7.3. Заработная плата выплачивается работникам до 29 числа за текущий месяц (аванс) и до 15 числа за предыдущий месяц (зарплата) не реже, чем каждые полмесяца на пластиковые карты.

7.4. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ)

7.5. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

7.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

7.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и учредитель.

7.7. Экономия средств фонда заработной платы может быть направлена на премирование, оказание материальной помощи работникам.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что РАБОТОДАТЕЛЬ:

8.1. Предоставляет работникам гарантии и компенсации в случае:

- при направлении в командировку;
- при совмещении работы с получением образования (ст. 173-174, ст. 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности

труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. По результатам аттестации рабочих мест в МБОУ «БСОШ №2» осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные сертификацией.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда.

9.4. Проводить со всеми сотрудниками МБОУ «БСОШ №2» два раза в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности.

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

9.6. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев во время учебно-воспитательного процесса в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

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

9.10. Предоставлять всем работникам МБОУ «БСОШ №2» два рабочих дня (один раз в год) для медицинского профилактического осмотра за счет средств учредителя.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива за год.

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

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

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

11.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор утвержден на
Общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «25» марта 2019 г.