

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
г. ИРКУТСК
АДМИНИСТРАЦИЯ
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И КУЛЬТУРЕ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ГОРОДА ИРКУТСКА СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 40
(МБОУ г. Иркутска СОШ № 40)

664048, г. Иркутск, ул. Ярославского, 268 тел. / факс: 8 (3952) 44 – 82 – 27, тел.: 44 – 82 – 27, 44 – 85 – 50, e-mail: school_40@bk.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города
Иркутска средней общеобразовательной школы № 40

г. Иркутск, Ярославского 268

на период с 25.12. 2018 по 24.12.2021 гг.

Утверждён на собрании работников

Протокол от 25.12.2018 года № 36

От работодателя: Кондратьева Татьяна Анатольевна - директор школы, тел.
89148932682

От работников: Черных Любовь Валентиновна - председатель первичной
профсоюзной организации – учитель, тел. 89500707279

Численность работников: 123

Численность членов профсоюза: 71

г. Иркутск, 2018 год.



с зам. директором

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении г. Иркутска средней общеобразовательной школе № 40.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее по тексту – учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель, в лице его представителя – директора (муниципального бюджетного образовательного учреждения г. Иркутска средней общеобразовательной школы №40) – Кондратьевой Т.А. (далее – Работодатель);

работники (муниципального бюджетного образовательного учреждения г. Иркутска средней общеобразовательной школы №40) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя Черных Л.В. (далее – профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательного учреждения, изменения его типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке установленном ТК РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.8. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.10 Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профкома.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, территориального отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ ст. 60

2.2. Работодатель обязан, при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытание не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работниками учреждения в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающая в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка предполагается, прежде всего, тем работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.6. Работодатель заключает трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на определенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. Работодатель, сообщает профкому, в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращении численности или штата

работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ.

2.10. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одиноким отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

2.14. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем раз в три года (п.п. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

2.15. Стороны пришли к соглашению в совместной работе по эффективной организации труда работников, созданию условий для роста производительности труда, обеспечения трудовой и исполнительской дисциплины, неуклонного соблюдения правил охраны труда, улучшения условий труда и быта работников.

2.16. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками сменности, с учетом мнения профкомом.

3.2. Для директора, заместителей директора работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного очередного отпуска.

3.4 Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, учебным графиком) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.5. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в пункте 3.4. настоящего раздела.

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

3.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях.

3.7. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.8. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий.

3.9. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательного учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.10. Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, перечисленных в ч. 2 и 3 ст. 99 ТК РФ, производится с письменного согласия работника и с предварительного согласия профкома. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодателю обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей – инвалидов, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускать только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом данные работники должны под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей – инвалидов; работников, являющихся опекунами (попечителями) несовершеннолетних; и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускать только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом названные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.12. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

3.13. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам, заместителям директора, деятельность которых связана с руководством образовательной, научной, научно – методической, методической деятельностью – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, работникам с ненормированным рабочим днем – ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дней.

- учителям – 56 календарных дней очередной отпуск, 8 календарных дней за работу в южных районах Иркутской области;

- заместителям директора по ИКТ, УВР, НМР, ВР – 56 календарных дней очередной отпуск, 8 календарных дней за работу в южных районах Иркутской области, 3 календарных дня за ненормированный рабочий день;

- главный бухгалтер – 28 календарных дней очередной отпуск, 8 календарных дней за работу в южных районах Иркутской области, 3 календарных дня за ненормированный рабочий день;

- заместителю директора по АХЧ - – 28 календарных дней очередной отпуск, 8 календарных дней за работу в южных районах Иркутской области, 3 календарных дня за ненормированный рабочий день;

- учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу — 28 календарных дней очередной отпуск, 8 календарных дней за работу в южных районах Иркутской области.

Ежегодные отпуска предоставляются работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее,

чем за две недели до наступления календарного года. Работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

3.15. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- при сопровождении родителями первоклассника в школу - до 15 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- за разработку индивидуальных программ обучения – до 3 календарных дней.

3.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.18. Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3.19. Работодатель направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.п.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 г.№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196 и 197 ТК РФ).

3.21. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

- предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК.РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Оплата труда работников образовательного учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты, размер, порядок и условия установления которых определяются локальным нормативным актом.

4.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, регулирующими вопросы оплаты труда, Постановления администрации г. Иркутска «О новой отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Иркутска» от 29.12.2010 г. № 031-06-3267/10, Постановления администрации города Иркутска от 29.12.2010 г. № 031-06-3253/10 «О введении новых отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Иркутска», а также Положением об оплате труда работников учреждения, а также рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 15 число следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику. размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом, мастерскими); выплаты стимулирующего характера. Распределение доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера производится комиссией, с обязательным участием председателя профкома.

4.4. Оплата отпуска, в том числе учебного, производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 до 6 часов.

4.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – двойном размере в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ составляет 4% оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию (по результатам аттестации педагогических работников) устанавливается со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере

не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исключается из фактически не выплаченных в срок сумм.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами.

5.3. Стороны принимают участие в организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди работников учреждения.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, обязательные медицинские осмотры работников в соответствии с нормами, установленными законодательством РФ. Обеспечивать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников за счет собственных средств.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

6.1.4. Обеспечивать своевременное обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.1.5. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.9. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещенности и другим условиям в помещениях.

Обеспечить условия электробезопасности и в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Приложения 1 и 2).

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

6.1.12. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда Профсоюза, уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Контроль за охраной труда в учреждении проводит профком, в частности, в лице уполномоченного.

6.2.2. Обеспечивать участие уполномоченного лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

6.2.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образовательного учреждения во время трудового процесса.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывать мнение профкома, в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Увольнение работников, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата работников учреждения) 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст. 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения профкома.

7.3. Члены профкома включаются в состав комиссии образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.

7.4. Лица, нарушающие права и гарантии профсоюзной деятельности несут ответственность согласно статье 378 ТК РФ и иными федеральными законами.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

8.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

9.3. Рассматривать в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

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

9.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Иркутска СОШ № 40
Кондратьева Т.А.

«25» декабря 2018 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
Черных Л.В.

«25» декабря 2018 г.

Нормы
бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
МБОУ г. Иркутска СОШ № 40

1.	Гардеробщики	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2
2.	Дворники	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. Сапоги резиновые. Перчатки с полимерным покрытием. Рукавицы комбинированные. Зимой дополнительно: Валенки Галоши на валенки	4 8 4 пары 24 пары 4 пары на 2,5 года 4 пары на 2 года 4 пары
3.	Лаборанты	Халат для защиты от общих загрязнений Перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые Очки защитные Перчатки диэлектрические	2 12 пар 12 пар 1 1
4.	Сторожа	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Сапоги резиновые. Перчатки с полимерным покрытием.	3 3 пары 12 пар
5.	Уборщики служебных помещений	Халат для защиты от общих загрязнений Перчатки резиновые	20 20 пар
6.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих загрязнений	2
7.	РОЗ	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Сапоги резиновые. Перчатки резиновые	3 3 пары 12 пар

От работодателя:

Директор
 МБОУ г. Иркутска СОШ № 40
 Кондратьева Т.А.

От работников:

Председатель
 первичной профсоюзной организации
 Черных Л.В.

**Нормы
Выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
порядок и условия их выдачи
МБОУ г. Иркутска СОШ № 40**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственные факторы	Нормы выдачи на одного работника в месяц
1.	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл.(жидкие моющие средства)
2.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями	300г (мыло туалетное) 900мл.(жидкие моющие средства)
3.	Очищающие кремы, гели или пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми устойчивыми загрязнениями	300 мл
4.	Регенерирующие восстановительные средства	Работа с водой и водными растворами Дезинфицирующие средства	800г (порошок) 500мл

От работодателя:

Директор
МБОУ г. Иркутска СОШ № 40
Кондратьева Т.А.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
Черных Л.В.

г.