

Коллективный договор

администрации и трудового коллектива
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 41»
муниципального образования города Братска
на срок с 15 декабря 2021 года по 14 декабря 2023 года

Принято собранием
трудоого коллектива
МБОУ «СОШ № 41»
(Протокол № 3 от 13.12.2021 г.)

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
1. Общие положения	3
2. Регулирование трудовых отношений	4
3. Рабочее время и время отдыха	5
4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников	7
5. Оплата труда	8
6. Развитие персонала	9
7. Улучшение условий и охраны труда работников	10
8. Социальные льготы и гарантии	11
9. Разрешение трудовых споров	11
10. Гарантии профсоюзной деятельности	12
11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	13
12. Контроль за выполнением коллективного договора	13
13. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	14

Приложения:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ № 41»

Приложение № 2. Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 41»

Приложение № 3. Соглашение о проведении мероприятий по охране труда, технике безопасности и промсанитарии по МБОУ «СОШ № 41»

Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 41» муниципального образования города Братска (далее – МБОУ «СОШ № 41»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ, Отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования города Братска на 2018-2020 годы (продлено до 31 декабря 2021 года, дополнительное соглашение № 4 от 11.12.2020), иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «СОШ № 41» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета учреждения Мамцевой Ирины Георгиевны и работодатель в лице его представителя – директора Власовой Екатерины Валерьевны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение календарного месяца после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

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

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

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень должностей и профессий работников, имеющих право на средства индивидуальной защиты;
- 4) положение об оплате труда работников;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) другие локальные акты.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком (ст.52, 53 ТК РФ):

- 1) учет мнения (по согласованию) профкома;

- 2) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 3) участие в разработке и принятии коллективного договора.

Раздел 2. Регулирование трудовых отношений. Порядок приема, перевода и увольнения работников

Трудовые отношения в МБОУ «СОШ № 41» регулируются ТК РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБОУ «СОШ № 41».

2.1. При приеме на работу работника работодатель оформляет с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, на основании которого издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под подпись. Трудовой договор составляют в письменной форме в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67,68 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

2.3. В соответствии со статьей 65 ТК РФ лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинскую книжку с медицинским заключением об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в МБОУ «СОШ № 41»;
- ИНН;
- справку об отсутствии (наличии) судимости.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав МБОУ «СОШ № 41»;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностная инструкция;
- Положение об оплате труда;
- иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

2.5. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в МБОУ «СОШ № 41».

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.8. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. На сотрудников, впервые устраивающихся на работу, ведется только электронная трудовая книжка.

2.9. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в архиве.

2.10. Трудовая книжка и личное дело работника ведутся и хранятся у работодателя.

2.11. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году (ст.72¹,72² ТК РФ).

2.12. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать до работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях, а также вакцинацию в соответствии с национальным календарем профилактических прививок.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством (ст.77 ТК РФ).

2.14. Основанием прекращения трудового договора также являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (форма СТД-Р) с внесенной в нее записью об увольнении. Запись об увольнении должна быть внесена в точном соответствии с формулировкой трудового законодательства и с ссылкой на соответствующую статью трудового кодекса РФ (ст.84¹ ТК РФ).

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ № 41» (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию с профкомом), а также условиям трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

3.2. Для женщин, работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день устанавливается 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 до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, ст. 93 ТК РФ

3.5. Составление расписания уроков осуществляется в соответствии с нормами СП, а также с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

3.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания, заседания методического объединения и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.7. Работа в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя.

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

3.9. В случаях, предусмотренных статьей 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-х лет.

3.10. Привлечение работников МБОУ «СОШ № 41» к выполнению работы, не предусмотренной уставом МБОУ «СОШ № 41», правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ № 41», трудовым договором (ст. 60.2, 151 ТК РФ) допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.12. Продолжительность рабочего дня перед праздничным днем уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.15. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);

- за работу в местностях, приравненных к районам крайнего Севера 16 календарных дней;

- работникам с ненормированным рабочим днем 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

3.16. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128, 263 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье до 5 дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;

- на похороны близких родственников – до 5 дней;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 дней;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет – до 14 дней;

- одинокой матери (отцу), воспитывающей(ему) ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 дней;
- работники, осуществляющие уход за членом семьи или родственником – инвалидом I группы – до 14 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и членам профкома – 1 день.

3.17. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск до одного года.

3.18. Общим выходным днем является воскресенье.

3.19. 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 мин (ст. 108 ТК РФ).

3.20. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 мин. до начала занятий и продолжаться не более 20 мин. после их окончания.

3.21. Для сторожей-вахтеров устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени (учетный период – один календарный год, согласно графику работы).

Раздел 4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников

4.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться в случаях ликвидации МБОУ «СОШ № 41», либо при сокращении численности или штата работников МБОУ «СОШ № 41», либо по иным основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77, 81 ТК РФ).

4.2. При сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массовых увольнений – не позднее чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

4.3. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно, к установленным действующим законодательством, пользуются работники:

- не достигшие пенсионного возраста 2-3-года, не выработавшие педагогического стажа 5-ти и менее лет;
- имеющие звание «Заслуженный работник», «Почетный учитель», награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.4. При высвобождении работников работодатель обязуется соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить до сведения работников персонально и под подпись за 2 месяца; до службы занятости (за 2 месяца – при сокращении, за 6 месяцев – при ликвидации);
- принимать меры к трудоустройству (предложения о трудоустройстве обязательны);
- с перечнем имеющихся в МБОУ «СОШ № 41» вакансий знакомить под подпись;
- при наличии вакансии педагогам предлагать, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж.

4.5. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата. При прочих равных условиях запрещено установление каких-либо преимуществ при заключении трудового договора. Выбор кандидата на вакантную должность может быть основан только на оценке деловых качеств соискателей (ст. 64 ТК РФ).

4.6. Информировать в случае угрозы массового увольнения службы занятости населения, профессиональные союзы не менее чем за три месяца и совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

4.7. Считать массовым высвобождением работников увольнение 10 и более работников в течение 30 календарных дней.

4.8. Выплачивать увольняемым работникам учреждения компенсации, предусмотренные действующим законодательством в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в размере установленном ст.178, ст.180, 318 ТК РФ.

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников МБОУ «СОШ № 41» производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 41».

5.2. Размер минимальной заработной платы не может быть ниже величины МРОТ (ст.133 ТК РФ).

5.3. Оплата труда работника МБОУ «СОШ № 41» определяется в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), (далее – оклад), компенсационных и стимулирующих выплат.

Характеристика условий труда, размер оклада, размеры повышающих коэффициентов к окладу, размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнение к трудовому договору), заключаемый (заключаемое) с работником МБОУ «СОШ № 41».

5.4. Выполнение поручений, не входящих в круг должностных обязанностей работников оплачиваются из фонда компенсационных выплат.

5.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 30 число текущего месяца, за вторую половину – 15 число следующего месяца.

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

5.7. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 06.00 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.8. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (ст. 165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

5.9. Согласно отраслевому соглашению за счет средств фонда оплаты труда МБОУ «СОШ № 41» устанавливать ежемесячную выплату:

- работникам, награжденными знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почётные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР в размере 20% от ставки заработной платы (должностного оклада);

- молодым специалистам в возрасте 35 лет из числа педагогических работников, приступивших к работе и проработавших по специальности в образовательных организациях в размере:

- за первый год работы – 30% минимального размера оклада (ставки);
- за второй год работы – 20% минимального размера оклада (ставки);

- за третий год работы – 10% минимального размера оклада (ставки) на основании документа об образовании и (или) о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования.

5.10. Председателю профсоюзного комитета до 30% от тарифной ставки (оклада) из фонда стимулирующих выплат.

5.11. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работодатель обязан сохранять за работниками среднюю заработную плату за дни отказа от выполнения ими работы в данном случае (ст.142 ТК РФ).

5.12. В случаях нарушения установленного срока выплаты заработной платы, в том числе за время отпуска, иных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан производить их выплату одновременно с начисленной за каждый день просрочки компенсацией (ст.236 ТК РФ).

Раздел 6. Развитие персонала

Каждый работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 196, 197 ТК РФ).

В связи с этим, стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ).

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

6.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

6.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (Постановление администрации МО г.Братска от 18.09.2013г. №2484).

6.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по направлению работодателя (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

6.8. Содействовать аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по её результатам устанавливать работникам соответ-

ствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией (Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276).

6.9. Включать в состав аттестационных комиссий представителей школы, имеющих сертификаты на право проведения аттестации педагогических работников.

Раздел 7. Улучшение условий и охраны труда работников

Обязанность работодателя: Обеспечить выделение денежных средств на мероприятия по охране труда (ст. 226 ТК РФ). Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2% суммы бюджетных ассигнований, выделяемых на оказание образовательных услуг.

7.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219ТКРФ)

7.3. Проводить специальную оценку условий труда. В состав комиссии включать членов профкома и комиссии по охране труда (ст.212 ТК РФ).

Порядок проведения специальной оценки условий труда регламентируется Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда педагогических, руководящих работников и обслуживающего персонала учреждения, а также поступающих на работу в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения, утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

7.6. Организовывать проведение бесплатных обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования работников.

7.7. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в порядке и по нормам, утвержденным Министерством труда и социального развития России.

7.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, компенсационные выплаты в размере не менее 4% (ст. 147 ТК РФ) в соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда (ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ).

7.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

7.10. Проводить совместно с представителями профкома своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.11. Создать в МБОУ «СОШ № 41» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

7.13. Рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Обязанность профсоюзного комитета:

7.14. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

7.15. Обеспечивать совместно с работодателем проведение производственного и общественного контроля над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении.

7.16. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.17. Информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.18. Рассматривать обращения работников по вопросам охраны труда в 5-дневный срок и информировать о результатах.

7.19. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.370 ТК РФ).

7.20. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства, защищать права членов профсоюза по возмещению вреда, причиненного их здоровью на производстве (ст.370 ТК РФ).

Обязанность работника:

7.21. Соблюдать требования охраны труда.

7.22. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.23. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.24. Немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении или об ухудшении состояния своего здоровья (ст. 214 ТК РФ).

7.25. Проходить обязательные и внеочередные медицинские осмотры (ст.214 ТК РФ).

7.26. Проходить обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет (ст. 213 ТК РФ).

7.27. Немедленно извещать вышестоящее руководство о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, в том числе о проявлении признаков отравления, об ухудшении состоянии своего здоровья (ст.214 ТК РФ).

Раздел 8. Социальные льготы и гарантии

Обязанность работодателя:

8.1. Производить все необходимые компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 41»

8.2. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохранять средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ)

8.3. Организовать горячее питание работников на базе школьной столовой.

8.4. Производить оплату проезда работников к месту использования отпуска и обратно (Постановление администрации города Братска №1130 от 26.07.2017 «Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования города Братска»).

Обязанность профсоюзного комитета:

8.5. Оказывать материальную помощь членам коллектива, состоящих в профсоюзе, за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных обстоятельствах согласно принятым положениям профкома школы.

8.6. Организовывать и частично финансировать проведение среди работников спортивных и культурных массовых мероприятий.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, со-

глашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, осуществляется в соответствии со статьями 381-397 ТК РФ.

9.2. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров между работодателями (их представителями) и работниками (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представителей профкома при принятии локальных нормативных актов осуществляется в соответствии со статьями 381-397 ТК РФ.

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзной организации в МБОУ «СОШ № 41», для чего:

- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

- предоставлять профкому бесплатное помещение, средства связи, оргтехнику, а также обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ);

- при принятии локальных нормативных актов и других решений учитывать мнение (по согласованию) профкома (ст.371, 372 ТК РФ);

- включать в состав коллегиальных органов управления, аттестационных комиссий учреждения представителей профкома;

- освобождать членов профкома от основной работы с сохранением средней заработной платы для участия их в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятий, проводимых по линии профсоюза;

- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы членов профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профкома, давать по ним мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений.

Профком обязуется:

10.2. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам; интересы работников не состоящих в профсоюзе представлять по взаимной договоренности (ст.29,30 ТК РФ).

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, в том числе стимулирующего фонда оплаты труда.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.6. Направлять работодателю учреждения заявления о нарушениях законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием разобраться в ситуации (ст.195 ТК РФ).

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза работников образования по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

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

10.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Раздел 11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

11.1. Коллективный договор отвечает финансово-экономическим условиям и возможностям МБОУ «СОШ №41». Если эти условия существенно меняются, коллективный договор должен быть скорректирован. Изменения и дополнения коллективного договора, приложений к коллективному договору в течение срока действия производятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст.44 ТК РФ).

11.3. В случае внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения. Организационную работу по внесению изменений и дополнений, как правило, проводят администрация и трудовой коллектив МБОУ «СОШ № 41».

11.4. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложении к коллективному договору следует довести до всех работников МБОУ «СОШ № 41» с объяснением причин, их вызвавших.

Если же работники МБОУ «СОШ № 41» выскажутся против предложенных изменений, то создаётся ситуация, когда неурегулированные разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с главой 61 ТК РФ. Возможна ситуация, при которой собрание отклонит лишь часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора. В таких случаях можно допустить принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

12.2. Работодатель совместно с профкомом разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

12.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

12.8. За три месяца до окончания срока действия Коллективного Договора приступить к разработке проекта нового Коллективного Договора или принять решение о продлении действующего.

Раздел 13. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях

За нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях предусматривается дисциплинарная и административная ответственность.

Трудовым кодексом Российской Федерации рассматривается три вида нарушения:

- за уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ);
- за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ);
- за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения (ст. 55 ТК РФ).

Председатель ПК МБОУ «СОШ № 41»

Директор МБОУ «СОШ №41»

И.Г. Мамцева
14 декабря 2021г.

Е.В. Власова
14 декабря 2021г.