КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска средней общеобразовательной школы №80
(МБОУ г. Иркутска СОШ №80)

СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:
с 09 января 2018 по 09 января 2021

ЮРИДИЧЕСКИЙ АДРЕС:
664039, город Иркутск, улица Пушкина, 64

ПРИНЯТ НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА МБОУ г. Иркутска СОШ №80:
Протокол от 09.01.2018 № 3

СПИСОЧНАЯ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ – 97 человек
ИЗ НИХ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА – 44 человека

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Горшкова Людмила Петровна,
директор МБОУ г. Иркутска СОШ №80,
телефон – (3952)59-83-88

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:
Мартынова Татьяна Анатольевна,
председатель профсоюзного комитета
МБОУ г. Иркутска СОШ №80,
телефон (3952)59-81-99

Администрация г. Иркутска
Комитет по бюджетной политике и финансам
Отдел труда и управления охраной труда
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«11» 01 2018 г.
рег. № 130-04/8
Начальник отдела _____ Е.В. Казанцева

город Иркутск, 2018

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Иркутска средней общеобразовательной школе №80 (далее – МБОУ г. Иркутска СОШ №80) между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов (ст. 40 ТК РФ).

Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ г. Иркутска СОШ №80 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МБОУ г. Иркутска СОШ №80, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников МБОУ г. Иркутска СОШ №80, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников.

Коллективный договор направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких гарантий, предусмотренных настоящим Договором.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников, гарантиях, компенсациях и льготах, представляемых Работникам Работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– *Работники МБОУ г. Иркутска СОШ №80,* являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее – Профком), в лице их представителя – председателя Профкома Мартыновой Татьяны Анатольевны;

Профком является полномочным представителем Работников МБОУ г. Иркутска СОШ №80, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами Профкома, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

Профком обязуется разъяснять Работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

– *Работодатель*, в лице его представителя – директора МБОУ г. Иркутска СОШ

№80 Горшковой Людмилы Петровны.

Стороны определяют следующие формы управления МБОУ г. Иркутска СОШ №80 (далее – образовательная организация) непосредственно Работниками и через Профком:

– учет мотивированного мнения (по согласованию) Профкома;

– консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным п.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

– обсуждение с Работодателем вопросов о работе образовательной организации и планов социально-экономического развития образовательной организации, внесение предложений по совершенствованию работы образовательной организации;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами образовательной организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников образовательной организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования организации, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива, в порядке, установленном ТК РФ для его заключения. Дополнения и изменения вносятся в текст договора на основе соглашений между сторонами (ст. 44 ТК РФ).

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

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников МБОУ г. Иркутска СОШ №80.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного

договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ.
1.9. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.
1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.
1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мотивированное мнение (принимает по согласованию) Профкома:
1) Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ);
2) Положение об оплате труда (ст. 135 ТК РФ);
3) Положение о нормировании труда (ст. 159 ТК РФ);
4) Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи
5) Положения о стимулирующих выплатах и о премировании работников (ст. 144 ТК РФ);
6) Положение о создании комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
7) Соглашение по охране труда;
8) Положение об административно-общественном контроле по охране труда в МБОУ г. Иркутска СОШ №80;
9) Перечень должностей работников, которым устанавливается доплата за работу в неблагоприятных условиях труда (ст. 147 ТК РФ);
10) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101 и ст. 116 ТК РФ);
11) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (ст. 221 ТК РФ);
12) Перечень должностей работников, подлежащих психиатрическому освидетельствованию, медицинскому осмотру и профессионально-гигиенической подготовке (ст. 213 ТК РФ);
13) График проведения поэтапных мероприятий по специальной оценке условий труда;
14) Положение об уполномоченном по социальному страхованию;
15) Положение о комиссии по трудовым спорам и другие локальные нормативные акты.

В соответствии со ст. 372 ТК РФ Работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в Профком, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.
Профком не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение

трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а Профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

1.12. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы образовательной организации, повышения уровня жизни работников:

1.12.1. Работодатель обязуется:

– выплачивать заработную плату Работникам не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ) в день, установленный Правилами внутреннего распорядка:

- первая часть – 30 числа текущего месяца,
- вторая часть – 15 числа месяца, следующего за тем, в котором она была начислена.

– выдавать каждому работнику расчетный листок (ст. 136 ТК РФ), порядок выдачи и назначение ответственных за выдачу расчетных листков регламентируется приказом директора образовательной организации;

– нести ответственность за задержку выплаты заработной платы согласно ст. 142 ТК РФ;

– учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

– обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников;

– создавать условия для снятия физической и психологической усталости.

1.12.2. Профком обязуется:

– нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка; полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

– добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

– контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в образовательной организации в соответствии с действующим трудовым законодательством;

– создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации 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 в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр

трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. (ч.1 ст.67 ТК РФ).

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

При оформлении трудового договора указывается трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательной организации, составленным в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) тарифно-квалификационных требований по должностям работников образовательных организаций.

2.3. Трудовой договор с работниками может быть заключен:

– на неопределенный срок,

– на определенный сторонами срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иными Федеральными законами.

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

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

– для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы,

– с лицами, работающими в образовательной организации по совместительству, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, разрешена работа исключительно временного характера,

− педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иными нормативными актами органа государственной власти или органа местного самоуправления,

− в случае избрания на определенный срок в состав выборочного органа на выборочную должность на оплачиваемую работу.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Прием на работу специалистов на замещение вакантной должности может производиться по конкурсу.

2.6. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, в ст.70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания администрация имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.7. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации в соответствии с действующим ТК РФ.

2.8. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.9. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные к включению в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключаются только в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

При включении в трудовой договор дополнительных условий Работодатель обязан соблюдать правило, согласно которому они не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мнения Профкома.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается

руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

– временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3) Изменение нагрузки с согласия работника:

– с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.11. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (часов, групп).

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

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

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.15. Изменение условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся; изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной квалификации, специальности, должности) только по соглашению сторон трудового договора с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда образовательной организации.

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

образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, Работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода другую работу либо отсутствии в образовательной организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 8 ст.77 ТК РФ.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же образовательной организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой образовательной организации в той же местности, если это не влечет за собой изменение трудовой функции и изменение существенных условий труда трудового договора.

В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же образовательной организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, а также в случаях приостановления деятельности в порядке, предусмотренном законом), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

Перевод на другую работу для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, может быть осуществлен по соглашению сторон, заключенному в письменной форме, и действует до выхода временно отсутствующего работника на работу согласно ст. 72.2 ТК РФ.

2.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.17. Оформление приема на работу. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. **Работодатель обязуется:**

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

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

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

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. В случае если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы 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 (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. 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 повышающие коэффициенты за квалификационную категорию к минимальному должностному окладу по соответствующим профессиональным-квалификационным группам со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Повышение должностных окладов за присвоенные по результатам аттестации квалификационные категории производится в период работы на должностях, по которым они присвоены.

IV. Расторжение трудового договора и содействие трудоустройству работника

4.1. **Работодатель обязуется:**

4.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

В случае массового высвобождения работников Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представлять в службы занятости и Профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Массовое высвобождения Работников определяется трехсторонним соглашением между органами государственной власти, Работодателем и Профкомом. Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

4.1.2. При высвобождении Работников по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан соблюдать следующие условия:

– информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости за шесть месяцев до ликвидации учреждения; до сведения Профкома – не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) – не менее чем за два месяца до увольнения ст. 82 ТК РФ;

– принимать меры к трудоустройству работников; в соответствии со ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности штата работников, Работодатель предлагает Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность);

– знакомить Работников под роспись с перечнем имеющихся в образовательной организации вакансий; при наличии вакансии предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж;
– создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц;
– оставлять за высвобожденными Работниками преимущественное право возвращения на работу в школу при последующем возникновении вакансии;
4.1.3. Увольнение членов Профкома по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст. 82 ТК РФ).
4.2. Стороны договорились, что:
4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
– лица предпенсионного возраста (за 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;
– не освобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций;
– молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года.
4.2.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
4.2.3. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.
4.2.4. С письменного согласия Работника, Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

V. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны исходят из того, что:
5.1.1. Заработная плата работникам образовательной организации за текущий месяц выплачивается в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: «30» число текущего месяца и «15» число следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения работы путем перечисления в безналичной форме на указанный Работником личный банковский счет на условиях, определенных коллективным договором (ст. 136 ТК РФ).

Перечисление заработной платы осуществляется на пластиковые карты Сбербанка России в соответствии с договором на организацию выплаты заработной платы Работникам, использованием банковских пластиковых карт, эмитируемых Акционерным Коммерческим Сберегательным банком РФ.

5.1.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.1.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.1.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника, а при его отсутствии в этот день на работе – не позже следующего дня после предъявления им требования о расчете.

5.1.5. Система оплаты труда Работников образовательной организации, включая размеры должностных окладов (окладов), компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда МБОУ г. Иркутска СОШ №80.

5.1.6. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.2. **Работодатель обязуется:**

5.2.1. Нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы Работников образовательной организации.

5.2.2. Исчислять заработную плату в соответствии с Положением об оплате труда МБОУ г. Иркутска СОШ №80.

5.2.3. Соблюдать сроки выплаты заработной платы (согласно п. 5.1.1., п. 5.1.2. и п. 5.1.4. настоящего коллективного договора).

5.2.4. Выдавать Работникам расчетные листки, с указанием в нем составных частей причитающейся Работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

5.2.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплату труда педагогических и иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

5.2.6. При возложении на педагогических работников функций классных руководителей издавать приказ о назначении классных руководителей. Освобождаются педагогические работники от функций классных руководителей соответствующим приказом Работодателя по образовательной организации.

Вознаграждение за выполнение функций классных руководителей производится на основании приказа Работодателя по образовательной организации. Ежемесячная доплата за классное руководство производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ г. Иркутска СОШ №80.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя Работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и отмене доплаты и вознаграждения.

VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 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 па них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации:

– учителям 1-11-х классов, педагогам дополнительного образования – 18 часов педагогической (преподавательской) работы в неделю;

– воспитателям – 30 часов педагогической работы в неделю;

– учителям-логопедам – 20 часов педагогической работы в неделю;

– социальным педагогам, педагогам-психологам, старшим вожатым, педагогам-организаторам – 36 часов педагогической работы в неделю;

– для остальных Работников – 40 часов в неделю.

6.4. 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 до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания уроков (по согласованию с Профкомом) осуществляется с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и с учетом

рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями.

Учителям, работающим на одну ставку, при нагрузке 18 часов в неделю, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации 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 и с учетом мнения Профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен любой другой день отдыха по согласованию с Работодателем. В этом случае работа выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.9. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МБОУ г. Иркутска СОШ №80.

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников образовательной организации.

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

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

6.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться (при необходимости) к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана

образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
6.12. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам (учителям и прочему педагогическому персоналу) продолжительностью 56 календарных дней. Всем остальным Работникам образовательной организации (учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
6.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее дополнительный отпуск) продолжительностью три календарных дня, который прибавляют к ежегодному основному оплачиваемому отпуску Работника. Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, утверждается директором МБОУ г. Иркутска СОШ №80.

В случае переноса либо не использования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть предоставлен работнику отдельно от основного и остальных дополнительных отпусков или заменен на выплату денежной компенсации (ст. 126 ТК РФ).

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.
6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
6.15. Работодатель обязан оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи Работником письменного заявления, либо предупреждения Работника Работодателем о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
6.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению с Работником может быть перенесен на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
6.17. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными условиями

труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.18. Всем Работникам образовательной организации как лицам, работающим в местностях, приравненных к южным районам Иркутской области, в соответствии со ст. 321 ТК РФ Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

6.19. **Работодатель обязуется**:

– допускать отзыв Работника из отпуска только с его согласия.

– предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

– включать в стаж работы, дающий право на ежедневный основной оплачиваемый отпуск, время участия Работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

– предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные отпуска (без сохранения заработной платы) для решения семейных и социально-бытовых вопросов (продолжительность которого определяется в календарных днях по соглашению между Работником и Работодателем), а также в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

– предоставлять педагогическим работникам (по их заявлению) не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы дополнительный отпуск, длительностью до одного года, в порядке и на условиях, определяемых Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным Приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 г. N 3570.

6.20. Работодатель обязуется предоставить Работнику дополнительный отпуск (отпуск без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

– при рождении ребенка в семье – до пяти календарных дней в году;

– в связи с переездом на новое место жительства – два календарных дня;

– в связи с проводами члена семьи в армию – два-три календарных дня;

– в случае бракосочетания Работника либо члена семьи Работника – до пяти календарных дней;

– в связи с похоронами родных и близких родственников – до пяти календарных дней;

– участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

– родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.21. С учетом специфики работы образовательной организации устанавливается шестидневная рабочая неделя. Педагогическим работникам по возможности предусматривается свободный день для методической работы и повышения квалификации *(по согласованию с методическими объединениями педагогов и при нагрузке 18 недельных часов)* Общим выходным днем является воскресенье.

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

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 перерыва для отдыха и питания для остальных работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.23. По заявлению Работника, имеющего двух или более детей в возрасте до 14 лет, Работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска не следующий год не допускается.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что:

7.1. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель (представители Работодателя) и представитель Работников (Профком), в лице председателя профсоюзного комитета, членов профсоюзного комитета ходатайствуют перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Работодатель обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.4. Работодатель организует в образовательной организации пункт общественного питания – оборудует столовую для обеспечения работников горячим питанием.

7.5. Работодатель оказывает из внебюджетных средств и средств экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим Работникам образовательной организации по утвержденным с учетом мнения Профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам, указанным в Положении о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам МБОУ г. Иркутска СОШ №80.

7.6. В целях реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ Работодатель обязуется в установленный срок предоставить органам Пенсионного Фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, получать страховые свидетельства и выдавать их работающим.
7.7. Обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании» и другими законодательными актами.
7.8. Работодатель с учетом мнения Профкома может применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих Работников, в том числе путем:
– объявления благодарности,
– награждения Почетной грамотой,
– награждение ценным подарком,
– премирования (в соответствии с Положением о премировании работников МБОУ г. Иркутска СОШ №80),
– представления к награждению отраслевыми и государственными Почетными грамотами, званиями, наградами и др.,
– представления к награждению ведомственными знаками отличия в сфере образования и науки.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. **Работодатель обязуется:**
8.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

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.
8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний Работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года.
8.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.
8.4. Обеспечить Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).
8.6. Проводить специальную оценку условий труда работников в соответствии с действующим законодательством.
8.7. Ежегодно проводить проверку готовности образовательной организации к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, лаборатории и т. д.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

Выполнять до начала отопления все запланированные работы по подготовке образовательной организации к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).
8.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками образовательной организации 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).
8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

Возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей за счет бюджета г. Иркутска в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств.
8.11. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 212 ТК РФ).
8.13. Обеспечить соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
8.14. Ежегодно создавать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены Профкома.
8.15. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.
8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
8.17. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обеспечить за счет средств Работодателя прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических

медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрических освидетельствований работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предварительный и периодический медосмотры проходят все Работники образовательной организации согласно Перечня должностей работников, подлежащих психиатрическому освидетельствованию, медицинскому осмотру и профессионально-гигиенической подготовке.

При предварительном медосмотре (при поступлении на работу) обязательно проводится:

- осмотр врачом-терапевтом,
- осмотр врачом-дерматовенерологом,
- осмотр врачом-оториноларингологом,
- осмотр врачом-стоматологом,
- осмотр врачом-инфекционистом,
- рентгенограмма органов грудной клетки,
- обследование на гельминты и кишечные протозоозы,
- исследование крови на сифилис,
- электрокардиография,
- клинический анализ крови, биохимический скрининг,
- клинический анализ мочи,
- исследование на гонорею.

При периодическом медосмотре (1 раз в год) обязательно проводится:

- осмотр врачом-терапевтом,
- осмотр врачом-дерматовенерологом,
- осмотр врачом-оториноларингологом,
- осмотр врачом-стоматологом,
- осмотр врачом-инфекционистом,
- исследование крови на сифилис,
- клинический анализ крови, биохимический скрининг,
- клинический анализ мочи,
- электрокардиография,
- рентгенограмма органов грудной клетки.

Психиатрические освидетельствования проводятся при поступлении на работу, затем 1 раз в год.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся на основании медицинских рекомендаций указанных в заключительном акте, оформленном медицинской организацией по итогам проведенного периодического медицинского осмотра работников.

8.18. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Профкома, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профкома (при наличии их письменных заявлений).

Членские профсоюзные взносы (1% от заработной платы работника) перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3., п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест

по условиям труда, социальному страхованию и других, (ст. ст. 52-53, 212, 370-372 ТК РФ);
9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профкома, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:
10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательной организации.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесений в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
10.5. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
10.6. Направлять Учредителю образовательной организации заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
10.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.
10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации и обеспечению их новогодними подарками.
10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.
10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
10.13. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.
10.15. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. 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 работников.

11.3. Рассматривают в недельный 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, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение разногласий.
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 трех лет со дня подписания.
11.7. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.
11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны продолжаться в течение трех месяцев. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

От Работодателя:
Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска средней общеобразовательной школы №80

_____
Горшкова Людмила Петровна
«09» января 2018 года

От Работников:
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска средней общеобразовательной школы №80

_____
Мартынова Татьяна Анатольевна
«09» января 2018 года

Перечень приложений к коллективному договору МБОУ г. Иркутска СОШ №80:

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ г. Иркутска СОШ №80.
2. Приложение № 2. Соглашение по охране труда между администрацией МБОУ г. Иркутска СОШ №80 и профсоюзным комитетом МБОУ г. Иркутска СОШ №80.
3. Приложение № 3. Перечень должностей работников, которым устанавливается доплата за работу в неблагоприятных условиях труда.
4. Приложение № 4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
5. Приложение № 5. Норма бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
6. Приложение № 6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты
7.
8.

11.3. Рассматривают в недельный 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, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение разногласий.
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 трех лет со дня подписания.
11.7. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания.
11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны продолжаться в течение трех месяцев. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

От Работодателя:
Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска средней общеобразовательной школы №80

_____
Горшкова Людмила Петровна
«09» января 2018 года

От Работников:
Председатель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Иркутска средней общеобразовательной школы №80

_____
Мартынова Татьяна Анатольевна
«09» января 2018 года

прошито
и
пронумеровано
на 26 листах

Директор
МБОУ г. Иркутска СОШ №80
_____Л.П. Горшкова