

Иркутская область, город Иркутск, ул. Карла Либкнехта, д. 159.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждения
Гимназия № 44 г. Иркутска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Срок действия с 24.11.2024 по 23.11.2027

Утверждён на общем собрании работников
Протокол от 08.11.2024 № 2

От работодателя:
Гребенникова Тамара Михайловна
Директор МБОУ Гимназия № 44 г. Иркутска
тел. рабочий 8(3952)53-32-95

От работников:
Щапова Оксана Алексеевна
Председатель первичной профсоюзной организации
тел. рабочий 8(3952)53-32-95

Численность работников: 154 чел.
Численность членов профсоюза: 35 чел.

Среднесписочная численность работников 137,1 чел.

Иркутск, 2024 год

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 130-256/104
12 " 11 2024 г.
Начальник отдела труда и управление
охраной труда департамента ценового,
тарифного регулирования и трудовых
отношений комитета по бюджетной
политике и финансам
Козырева Н.В. 
Подпись

Общие положения.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Гимназия № 44 г. Иркутска (далее – учреждение).

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель в лице его представителя – директора учреждения Гребенниковой Тамары Михайловны (далее – «работодатель») и работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице её председателя Щаповой Оксаны Алексеевны (далее – «Профком»), в дальнейшем именуемые «Стороны».

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников учреждения, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников.

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и действует с 24.11.2024 по 23.11.2027. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, работающих по трудовому договору, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, и сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

При смене формы собственности учреждения настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смены формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) для его заключения.

Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально – трудовой сфере, осуществляются на основе ведения коллективных переговоров.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Профкома.

2. Трудовой договор и обеспечение занятости.

Работодатель обязуется:

2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников (под роспись) с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику.

В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящего коллективного договора.

2.3. 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. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон трудового договора. При заключении срочного трудового договора указывать в нем обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, согласно статьям 312.1, 312.2 ТК РФ заключать на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему на бумажном носителе, оформленный надлежащим образом, направляется работнику в течение 3 рабочих дней после получения от него письменного заявления. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, оговариваемых в трудовом договоре.

Трудовой договор с дистанционным работником помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения предупреждать работников учреждения персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность, квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

В соответствии с п.3.2.1. Территориального отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования города Иркутска на 2022-2024 годы массовым высвобождением считается:

- ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;
- при сокращении численности или штата работников образовательного учреждения - увольнение не менее 10 человек в течение 30 календарных дней.

2.7. При сокращении численности или штата работников помимо категории работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют:

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы 20 лет, необходимого для назначения досрочной страховой пенсии по старости;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.8. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать увольнения:

- беременных женщин, за исключением случаев ликвидации учреждения;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения), помимо соблюдения общего порядка допускать только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата работников учреждения), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст.81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ.

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

2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

3.1. Режим рабочего времени и отдыха работников учреждения определять в соответствии с требованиями глав 15–16, ст.ст.189–190 ТК РФ, а также требованиями настоящего Коллективного договора учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.2. В зависимости от должности и (или) специальности устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в соответствии с федеральным законодательством (приказом Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014 № 1601).

3.3. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более двух часов), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы (более двух часов) между занятиями при составлении расписания допускать только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусматривать для работников, имеющих объем учебной нагрузки, свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.4. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск, по согласованию с Профкомом и с письменного согласия работников. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, а также на новый учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества классов (классов комплектов).

3.5. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников учреждения допускать привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях, в том числе при проведении общешкольных и классных культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускать с его письменного согласия и с учетом мнения Профкома.

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет в соответствии со статьями 259, 268 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения

младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускать только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить по письменному распоряжению.

3.6. Привлечение работника учреждения к сверхурочной работе допускать с его письменного согласия в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работника учреждения к сверхурочной работе без его согласия допускать в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлекать к сверхурочной работе с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом.

Не допускать привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускать только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.7. В соответствии со ст. 123 ТК РФ ежегодно не позднее 15 декабря утверждать по согласованию с Профкомом и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

3.8. Отзывать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.9. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

3.10. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней; педагогическим работникам - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»; а также предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8

календарных дней за работу в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (Приложение № 1).

3.11. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.12. Режим рабочего времени при дистанционной работе устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, с соблюдением установленных норм трудового законодательства.

3.13. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной или временной основе, в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору и осуществлять в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

4. Оплата и нормирование труда.

Работодатель обязуется:

4.1. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

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

4.2. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Систему оплаты труда работников учреждения определять локальным нормативным актом, принятым в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области и муниципальными правовыми актами администрации города Иркутска.

4.4. Применять почасовую оплату труда за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.5. За время работы в период каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату труда педагогических работников производить из расчета полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

4.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплату за работу в ночное время производить работникам в размере 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

4.8. Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.9. Оплату сверхурочной работы производить за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.10. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.11. В целях повышения мер социальной поддержки устанавливать повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, впервые поступившим на работу в муниципальные учреждения в соответствии с полученной квалификацией после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения в соответствии с муниципальным правовым актом администрации города Иркутска.

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

5. Улучшение условий охраны труда.

Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, согласно положениям статей 214, 214.1 ТК РФ, в том числе:

5.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 217 ТК РФ).

5.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда (статья 212 ТК РФ).

5.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработанных с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н.

5.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством

Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда.

5.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.11. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

5.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.14. Санитарно-бытовое обслуживание (статья 216.3 ТК РФ) и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.15. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.16. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.17. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профкома.

5.18. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

5.19. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников оказания услуг до устранения такой угрозы.

5.20. Работодатель и Профком договорились, что в случае нарушений со стороны работодателя государственных нормативных требований охраны труда, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине, работодатель обязан предоставить работнику гарантии в соответствии со статьей 216.1 ТК РФ.

6. Социальные льготы и гарантии.

6.1. Гарантии и компенсации работникам учреждения предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

6.2. Работникам учреждения выплачивать социальные выплаты, не являющиеся частью заработной платы, в соответствии с положением о социальных выплатах работникам учреждения, разработанным на основании муниципального правового акта администрации города Иркутска и утвержденным с учетом мнения Профкома.

6.3. Применять с учетом мнения Профкома меры морального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- представления к ведомственным наградам.

Работодатель и Профком обязуются:

6.4. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель признает Профком как представителя работников учреждения, уполномоченного на то общим собранием работников.

Работодатель обязуется:

7.1. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Профкома.

7.2. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять Профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- другим социально-трудовым вопросам.

7.3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления Профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать с принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

7.4. Бесплатно предоставлять Профкому, его комиссиям:

- возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;
- помещения и другие объекты учреждения для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками;
- оргтехнику и средства связи.

7.5. Обеспечивать по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2 – х лет после их окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников (п. 2 части первой ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 части первой ст. 81 ТК РФ).

7.7. С учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2 – х лет после их окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ).

7.8. Включать в состав аттестационной комиссии учреждения представителя Профкома.

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Проводить переговоры и консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников учреждения.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Требовать от работодателя устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений коллективного договора. Работодатель в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.4. Принимать участие в работе аттестационной комиссии учреждения.

8.5. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации учреждения о работе Профкома, событиях профсоюзной жизни.

8.6. Контролировать правильность установления окладов (должностных окладов), своевременную выплату заработной платы. Требовать устранения выявленных нарушений.

8.7. Силами уполномоченного по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

8.8. Обеспечивать общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в учреждении.

8.9. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

8.10. Обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза по вопросам улучшения условий труда, охраны труда для включения их в коллективный договор.

9. Заключительные положения.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют в течение 7 рабочих дней интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.2. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

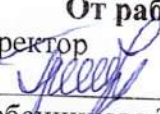
9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

Работодатель обязуется:

9.4. В течение 3 дней со дня подписания довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

От работодателя:

Директор


Гребенникова Т.М.

«08» ноября 2024 г.

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации


Жалова О.А.

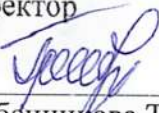
«08» ноября 2024 г.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
продолжительностью 3 календарных дня**

1. Директор.
2. Главный бухгалтер.
3. Заместители директора.
4. Заместитель директора по хозяйственной работе.
5. Заведующий библиотекой.

От работодателя:

Директор



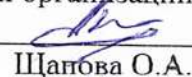
Гребенникова Т.М.

«08» ноября 2024 г.
М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации


Щапова О.А.

«08» ноября 2024 г.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 13
листа (ов).

Должность директор МБОУ
Гимназии № 44 г. Иркутска
ФИО Гребенникова Т.М.

Гребенникова

«08» ноября

М.П. 2024г.

