

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Инкинская средняя общеобразовательная школа»

(полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом)

на 2021-2024 годы

От работодателя:

Директор

МБОУ «Инкинская СОШ»


/Е.В.Бабенко
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания:

«02» октября 2021 г.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБОУ «Инкинская СОШ»


/О.В.Волкова
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания:

«02» октября 2021 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № ___ от «___» _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Администрация
Жолпашевского района
Коллективный договор (соглашение)

X

Е.В. Бабенко
Директор

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Инкинская средняя общеобразовательная школа».

Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иные федеральные законы;
- Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области»;
- Областное трехстороннее соглашение, отраслевые областное и городскоесоглашения.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Инкинская средняя общеобразовательная школа» в лице его представителя – руководителя Евгении Владимировны Бабенко;
- работники Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Инкинская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – организация), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета (далее – профком), а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, наделившие в установленном порядке профком полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в настоящем коллективном договоре.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет.

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

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

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

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

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

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

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

Условия, установленные п.2.6., 3.6., 6.2., 6.3, настоящего коллективного договора распространяются на всех работников, указанных в п.1.4 настоящего коллективного договора, в том числе на работников, не являющихся членами профсоюза, наделивших в установленном порядке профком профсоюза полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам расторжения трудовых договоров в связи с сокращением численности или штата, оплаты за период простоя, выплаты северных надбавок, аттестации, учета квалификационной категории, и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются работодателем на счет профсоюзной организации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

Дополнительные социальные гарантии, льготы, предусмотренные пунктами 2.6., 3.6., 6.2., 6.3. предоставляются только при наличии решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации».

Дополнительные льготы и гарантии, указанные в настоящем коллективном договоре сверх установленных норм законодательством Российской Федерации предоставляются администрацией организации по представлению профкома.

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 02 октября 2021г по 02 октября 2024г.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

В соответствии требованиями статьи 68 ТК РФ, а также с целью соблюдения гарантий, связанных с профсоюзным членством, работодатель при заключении трудового договора организует ознакомление работника под роспись с коллективным договором непосредственно в профсоюзном комитете, который также делает в трудовом договоре отметку о постановке на профсоюзный учет или об отсутствии такового. В случае постановки на профсоюзный учет работнику выдается профсоюзный билет установленного образца.

Трудовой договор с работниками организации заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

При заключении трудового договора учитывается мнение профкома организации в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ¹:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, принимаемыми на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителя и главным бухгалтером.

При приеме на работу требуется соблюдение условия об отсутствии судимости (за преступление, указанные в ст. 351 ТК РФ) как обязательное ограничение допуска к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую

квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата письменно уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за четыре месяца до даты увольнения работника. Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией организации персонально и под роспись не менее чем за три месяца до даты увольнения.

При равной квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в организации;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т. ч. Грамотами Профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональное образование и профессиональное обучение, прохождение независимой оценки квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной пенсии по старости) осталось менее трех лет;
- при равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза.

К сообщению в профком в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ работодатель должен приложить:

проекты приказов о сокращении численности или штата;
действующее и вновь вводимое штатные расписания;

список сокращаемых должностей;

сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;

К сообщению в профком в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ работодатель должен приложить:

проекты приказов о сокращении численности или штата;
действующее и вновь вводимое штатные расписания;

список сокращаемых должностей;

¹ Примечание: В порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, работодатель учитывает мнение профкома в случаях, перечисленных в пункте 2.2 коллективного договора. При принятии локальных нормативных актов работодателю необходимо получить от профкома согласование в соответствии с пунктом 1.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;

перечень вакансий на день направления сообщения в профком; предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование.

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 статьи 179 ТК РФ и (или) коллективном договоре (соглашении), отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации.

С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работевследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава организации;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

III. Оплата и нормирование труда

Заработная плата работникам организации устанавливается в соответствии с Положением по оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Инкинская средняя общеобразовательная школа».

Выплата заработной платы работнику производится в следующем порядке: перечисление заработной платы работнику не реже чем каждые полмесяца на указанный работником счет в банке. Днями выплаты заработной платы работникам организации являются 10 и 25 числа каждого месяца, днями выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам являются числа с 21 по 29 число каждого месяца. Допускается выплата заработной платы ранее указанных сроков на 1, 2, 3, 4 дня до установленных выше дней.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы работнику, ему выплачивается денежная компенсация в размере в соответствии с законодательством РФ.

За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты не ниже 35% к должностному окладу за каждый час работы в ночное время согласно Отраслевого Соглашения между департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки.

За время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника: низкая температура в помещении, неблагоприятная эпидемиологическая обстановка в районе, повлекшая закрытие организации, по требованию должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (неблагополучная санитарно-эпидемиологическая ситуация в районе, объявление эпидемии в районе по заболеваниям, закрытие классов(а), групп(ы) в связи с превышением порога заболеваемости, объявлением карантина и т.д.), за работниками сохраняется средняя заработная плата.

В соответствии с постановлением Администрации Томской области от 27.05.2020г. № 246а «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения за

классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций» установить ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (далее по тексту – ежемесячное денежное вознаграждение) с 1 сентября 2020 года по 31 декабря 2022 года в размере 5 000 рублей.

Выплату ежемесячного денежного вознаграждения осуществлять с отражением в отдельной ведомости.

К установленному размеру ежемесячного денежного вознаграждения применять отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд РФ на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования РФ на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), а также районный коэффициент к заработной плате, процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Классное руководство может быть возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой в период длительного отсутствия педагогического работника (нахождения его в отпуске, на очных курсах повышения квалификации, в случае временной нетрудоспособности), при этом деятельность по классному руководству временно возлагается на другого педагогического работника с его письменного согласия приказом директора.

Установить временную выплату ежемесячного денежного вознаграждения пропорционально отработанному времени.

Определить период длительного отсутствия: для классных руководителей 5-11 классов более пяти дней, для классных руководителей 1-4 классов более трех дней.

Выплачивать ежемесячное денежное вознаграждение, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

При назначении классных руководителей на следующий учебный год, как правило, сохранять преемственность осуществления классного руководства в классах, при этом определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем году будут осуществлять классное руководство в классах, производить одновременно с распределением нагрузки по окончании учебного года.

Не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменения размеров выплат педагогическим работникам ежемесячного денежного вознаграждения или отмену классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

IV. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Педагогическим работникам, ведущим уроки (занятия) по расписанию, на каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, устанавливается график еженедельной работы (дни недели и часы присутствия в организации) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Дни недели (часы рабочего дня), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать вне места нахождения организации по своему усмотрению для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. (п.2.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536).

Сверхурочной работой является работа, выполняемая в соответствии со статьей 99 ТК РФ. В случае если работодатель не ведет точный учет сверхурочных работ, работник вправе с участием представителя профкома зафиксировать в акте начало и окончание сверхурочной работы. Наличие такого акта является достаточным доказательством продолжительности сверхурочной работы.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т. д.), также устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Руководитель, не получающий пенсии (независимо от оснований ее назначения), который в соответствии с пенсионным законодательством имеет право на включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода своей работы только при условии ведения преподавательской работы в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), должен быть обеспечен указанной нагрузкой в приоритетном порядке.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.7 настоящего раздела.

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

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, или после окончания этого отпуска.

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

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет либо ином отпуске, устанавливается этим работникам при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых с их согласия в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе организации, определяется в соответствии с занимаемой должностью в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада.

Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон.

Работникам организации, в случае наличия работы с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, и устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

В соответствии со статьей 423 ТК РФ, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями).

V. Молодежная политика

Работодатель обязуется:

Педагогическую нагрузку молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогами.

В случае направления молодого специалиста для профессионального обучения или

дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется 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).

Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять во внеочередном порядке молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в группах дошкольного образования.

Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих выплатах.

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

- молодые специалисты;
- молодые работники, совмещающие работу с профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием, прохождением независимой оценки квалификации обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

При проведении аттестации работников организации на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профкома в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 7-дневный срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором представитель профкома выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях выплачивается в полном объеме с первого дня работы в организации, расположенной на территории Колпашевского района при условии, что эти лица прожили на территории района не менее 5 лет.

Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной

платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- регистрация брака - до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – до 5 календарных дней;
- в иных случаях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

За выполнение обязанностей председателю первичной профсоюзной организации предоставляются три оплачиваемых дня к отпуску».

VII. Охрана труда и здоровье.

Руководитель совместно с трудовым коллективом создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

Обязательства работодателя:

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору). Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 №181н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда и социальнойзащиты РФ от 16 июня 2014г. №375н). Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Руководитель обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ).

Руководитель обеспечивает обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда работников организации в соответствии с законодательством РФ и планирует эти мероприятия на начало учебного года.

Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Руководитель обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

Руководитель организует выдачу спецодежды и её обслуживание.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на

обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, указан в Приложение № 2 к настоящему коллективному договору.

Работники обязуются использовать полученную спецодежду и средства защиты по прямому назначению.

Руководитель обязан:

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

VIII. Обязательства трудового коллектива

Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

Бережно относиться к оборудованию и имуществу организации, обеспечивать его сохранность.

Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест.

Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых профкомом организации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет районной (городской) профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по

письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной (городской) профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

Взаимодействие руководителя с профкомом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьями 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников организации его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем является грубым нарушением его трудовых обязанностей.

С согласия вышестоящего выборного коллегиального профсоюзного органа производится увольнение председателей и членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Работники, избранные в состав профкома первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного профкома, а председатели первичной профсоюзной организации – и с согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих выплат, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

Руководитель организации предоставляют профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для размещения информации Профсоюза, по мере необходимости - транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации может являться одним из показателей стимулирующих выплат работнику.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Заключение коллективного договора на новый срок.

Стороны договорились, что:

Руководитель организации и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень Приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1 Соглашение по охране труда
2. Приложение № 2 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

Соглашение по охране труда

Администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Инкинская средняя общеобразовательная школа» (далее по тексту – организация) в лице руководителя учреждения Евгении Владимировны Бабенко, действующего на основании Устава, и профсоюзная организация (далее по тексту – профсоюз) в лице председателя профкома Ольги Владимировны Волковой, действующего на основании Положения о деятельности профсоюза МБОУ «Инкинская СОШ», составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация организации со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников организации в соответствии с действующим Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, в пределах собственных средств организации.
2. Работники организации со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности соответствии с действующим Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными и нормативными актами организации.
3. Стороны обязуются выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственный
1	2	3	4
1.	Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	В течение года	Заместитель директора по АХЧ
2.	Своевременное обеспечение всем необходимым в аптечках первой медицинской помощи	Постоянно	Заместитель директора по АХЧ
3.	Своевременное обеспечение моющими и чистящими средствами	Постоянно	Своевременное обеспечение
4.	Организация мероприятий по охране труда противопожарных, противоэпидемических мероприятий	Согласно отдельным приказам	По приказам
5.	Организация питания обучающихся, воспитанников, работников организации.	В течение года	Повара
6.	Соблюдение санитарных правил и организация в кабинетах проветривания и влажной уборки	Постоянно	Работники
7.	Проведение специальной оценки условий труда	Один раз в пять лет	Директор

4. При невыполнении работниками организации своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация организации имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные законодательством РФ.
5. При невыполнении администрацией организации своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники организации имеют право обжаловать бездействие администрации в Управлении образования Администрации Колпашевского района.

Директор _____ Е.В.Бабенко
Дата подписания _____ 02.10.2021
М.П. _____


Председатель ПК _____ О.В.Волкова
Протокол № _____ от _____ 02.10.2021
М.П. _____


**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной
одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий зеленого строительства; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.

	механических воздействий или	
	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
	Нарукавники из полимерных материалов	до износа
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные