

Коллективный договор
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ибресинская средняя общеобразовательная школа №1»
Ибресинского района Чувашской Республики
на 2022 – 2024 годы

Утверждён
на общем собрании работников
МБОУ «Ибресинская СОШ №1»
Протокол № 1
от 19 января 2022 года.

Зарегистрирован администрацией
Ибресинского района
Чувашской Республики
19 января 2022 г., регистр. № 1



п. Ибреси

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Ибресинская средняя общеобразовательная школа №1" (далее - МБОУ "Ибресинская СОШ №1") Романов Владимир Евгеньевич, именуемый далее работодатель, и работники организации в лице Совета трудового коллектива МБОУ "Ибресинская СОШ №1".

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.1.2. Работники участвуют в управлении учреждением через Совет трудового коллектива.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.2.3. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, отраслевого (тарифного), Чувашского республиканского трёхстороннего, территориальных соглашений о социальном партнёрстве.

1.3. Сфера действия договора

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

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями

1.4.1. Коллективный договор заключён в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и отраслевого соглашения.

1.4.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его исполнением и ответственности за его нарушение.

1.6. Общие обязательства работодателя и Совета трудового коллектива

1.6.1. Работодатель и должностные лица признают право Совета трудового коллектива на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;

- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;
- повышать уровень социальных гарантий;
- содействовать деятельности Совета трудового коллектива.

1.6.3. Совет трудового коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

1.6.4. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению качества работы, росту эффективности труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- беречь имущество школы, содействовать укреплению учебно-материальной базы МБОУ "Ибресинская СОШ №1".

РАЗДЕЛ II ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

2.2. Приём на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается администрацией и Советом трудового коллектива.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ).

2.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ при обязательном участии Совета трудового коллектива МБОУ "Ибресинская СОШ №1".

Предусмотреть также обязательное участие Совета трудового коллектива при расторжении коллективного договора по инициативе работодателя по пунктам 2, 5, 6, 8 ст. 81 ТК РФ.

2.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии) в том числе и по выслуге лет;
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет (или со дня начала работы у МБОУ "Ибресинская СОШ №1");
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери.

2.7. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. Работодатель обязуется не позднее, чем за 2 месяца представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращённых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

2.8.2. Беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких - при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих детей без матери, а также несовершеннолетних не увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

В этом случае работодатель (или правопреемник) обязан принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.8.3. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.8.4. Высвобожденному работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в МБОУ "Ибресинская СОШ №1".

2.8.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении (п.п. 1, 2, ст. 81 ТК РФ) предоставлять свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8.6. Предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счёт средств учреждения профессиям, по которым имеются вакансии.

2.8.7. Высвобождаемым работникам гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ).

РАЗДЕЛ III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, установленных законодательством (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск сверх ежегодного отпуска:

- в связи с вступлением в брак - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, сын, дочь, муж, жена) - 3 дня;

Работодатель может предоставить в учебное время методические дни на основании Положения «О методическом дне».

3.3. Перечень должностей с ненормированным рабочим днём прилагается к коллективному договору (ст. 101 ТК РФ).

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.5. Общим выходным днём является воскресенье.

3.6. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 114, 115 ТК РФ, 56 календарных дней в соответствии со ст. 334 ТК РФ.

3.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 кл.) – 1 сентября на один день.

3.7.1. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет без матери установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.7.2. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, предоставлять длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ).

3.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

3.8.1. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать также следующие периоды времени: время участия в забастовке, приостановка работы в связи с задержкой заработной платы, не предусмотренные Трудовым кодексом (ст. 121 ТК РФ).

3.9. Не сокращать продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Продолжительность работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днём. (Перечень работ с указанием количества работников прилагается к коллективному договору) (ст. 96 ТК РФ).

3.10. Стороны утвердили перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).

3.11. Стороны обязуются не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ).

3.12. Стороны договорились установить и оплачивать за счёт средств фонда оплаты труда дополнительные отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством (ст. 116, 117, 118, 119 ТК РФ):

- за выполнение особо важных и особо сложных работ 3 рабочих дня (по согласованию администрации и профкома школы);
- за работу с ненормированным рабочим днём 3-5 календарных дней (директора и их заместители) (ст. 113 ТК РФ);
- за работу без больничного листа (2 дня).

3.13. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ.

3.13.1. Также предусмотреть поощрение работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, следующими видами поощрений:

а). Ходатайствовать о представлении к награждению:

- Почётной грамотой
- отдела образования администрации Ибресинского района Чувашской Республики;
- Министерства образования и молодёжной политики Чувашской Республики;
- Министерства образования и науки Российской Федерации;
- к присвоению почётного знака "Заслуженный учитель" ЧР и РФ;
- почётный работник общего образования РФ;
- к государственным наградам.

3.14. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

РАЗДЕЛ IV ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счёт роста эффективности производства, внедрения новой техники и технологии, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

4.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ:

1. Для бюджетных организаций:

- соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

4.2. Систему премирования регулировать Положением об оплате труда работников организации.

4.3. Минимальный размер оплаты труда в организации установить в размере не ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.4. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов работникам и тарификацию работ производить в соответствии с общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС).

4.5. При установлении тарифных ставок работникам различной квалификации применять тарифные коэффициенты, указанные в отраслевом тарифном соглашении.

Работодатель обязуется:

4.6. При выполнении работ с тяжёлыми и вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере в соответствии с Положением об оплате труда, но не ниже 10% тарифной ставки (должностного оклада) (147 ТК РФ).

4.7. Сверхурочную работу оплачивать не ниже указанного в ст. 152 ТК РФ. К сверхурочной работе привлекать только с письменного согласия работника (ст. 147 ТК РФ).

4.8. Оплату за совмещение профессий работникам производить в размере не ниже 30% тарифной ставки (оклада) (ст. 149 ТК РФ).

4.9. Оплату труда в выходные и праздничные дни производить не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.10. Оплату за работу в ночное время производить в размере согласно п.п. 6.2 и 6.4 Положения об оплате труда, но не ниже указанного в ст. 154 ТК РФ.

4.11. Работникам гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения профкома.

4.12. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей.

О введении новых норм труда работников извещать не позднее чем за 2 месяца (ст. 163 ТК РФ).

4.13. Оплату времени приостановки работы в случае невыплаты заработной платы на срок более 15 дней производить в размере 3/4 заработной платы по тарификации.

4.14. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

4.15. В организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

4.16. Система заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

- работникам организаций, финансируемых из бюджета, – соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;
- работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности) – законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;
- работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учётом мнения выборного Совета трудового коллектива организации.

Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами.

4.17. Заработную плату выплачивать работнику два раза в месяц согласно графику каждого месяца в кассе (ст. 136 ТК РФ) по месту работы, либо перечисляется на указанный рабочий счёт в банке на условиях, определённым коллективным договором или трудовым договором.

4.18. Всем работникам ежемесячно выдавать расчётные листки до 4 числа. Форму расчётного листка утвердить с учётом мнения трудового коллектива (ст. 136 ТК РФ).

Статья 139 ТК РФ. Исчисление средней заработной платы.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок её исчисления.

Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источника этих выплат.

При любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путём деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчёта средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьёй, определяются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

4.19. Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку в следующих размерах:

- расходы по проезду – по документам; - расходы по найму жилого помещения;
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ – для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ).

4.20. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, установить те же гарантии и компенсации, что и для работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (ст. 173, 174, 175 ТК РФ).

4.21. Работникам, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, установить те же гарантии и компенсации, что и для работников, обучающихся в вечерних (сменных) обще-

образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (ст. 176 ТК РФ).

4.22. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров на предприятии сохранять за работником его среднюю заработную плату на период подготовки

Статья 196 ТК РФ. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.23. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливается в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

4.24. Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающим работу с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные коллективным договором для работников организации (ст. 287 ТК РФ).

4.25. Работникам, участвующим в забастовке, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты.

Статья 234 ТК РФ. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

– незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

– отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

– задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

Статья 236 ТК РФ. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день факти-

ческого расчёта включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

РАЗДЕЛ V УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Работодатель признаёт, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников организации является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объёме выполнение мероприятий соглашения по охране труда и окружающей среды, выделяет на эти цели средства в размере не менее 0,1% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью – в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов (ст. 19 Основ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды, разработать и ввести в действие стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющих государственных, отраслевых и республиканских стандартов.

5.2.3. Разработать природоохранные мероприятия по снижению вредных выбросов в окружающую природную среду, по выводу (замене) вредных технологий, обеспечивая улучшение экологической обстановки на территории организации, микрорайоне и в республике в целом.

5.2.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда (ст. 225 ТК РФ).

5.2.5. Приобрести для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки.

5.2.6. Выполнить к 1 октября мероприятия по подготовке организации к работе в зимних условиях.

5.2.7. Своевременно и бесплатно выдавать работникам организации средства индивидуальной защиты согласно утверждённых отраслевых норм, не допускать к работе лиц без установленных средств защиты (ст. 17 Основ, Правила обеспечения СИЗ от 29.10.99 г.) см. Приложение.

5.2.8. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины, графиков ремонтов.

5.2.9. Создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

Уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций предоставить не менее 2 часов в течение рабочей недели, установить им дополнительные социальные гарантии, предусмотренные ст. 25, 26, 27 Федерального Закона "О профсоюзах и гарантиях их деятельности".

5.2.10. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра (ст. 14 Основ), (Приказ Минздрава РФ № 405 от 10.12.1996 г.) (ст. 213 ТК РФ).

5.2.11. Предусмотреть оборудование здравпункта и другие объекты социально - бытового назначения, обеспечить работающих горячим питанием.

5.2.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин из тяжёлых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда.

5.2.13. Обеспечить условия труда молодёжи, в т.ч.:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда.

5.3. Работодатель и Совет трудового коллектива:

5.3.1. Пришли к соглашению, что для создания Системы постоянного контроля в вопросах охраны труда в организации образуется постоянно действующий орган – комитет (комиссия) по вопросам охраны труда, который состоит из представителей работодателя и Совета трудового коллектива на паритетной основе (ст. 13 Основ, Рекомендации Минтруда РФ от 1994 г., ФНПР от 1996 г., ст. 218 ТК РФ).

5.3.2. Согласились, что в случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в организации, не обеспечение работающих необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственно руководителя.

5.3.3. Исходя из того, что организация несёт материальную ответственность за вред, причинённый здоровью в процессе труда, договорились, что помимо страховых выплат, которые должны быть выплачены потерпевшему в соответствии с Законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев" организация выплачивает пострадавшему:

- единовременное пособие в размере одного тарифного оклада;
- надбавку к месячным страховым выплатам пострадавшим или членам их семей при тяжёлых и смертельных случаях на производстве и профзаболеваний.

5.3.4. Регулярно рассматривают на совместных заседаниях вопрос выполнения соглашения по охране труда, выполнения настоящего раздела коллективного договора, информируют работников о принимаемых мерах.

РАЗДЕЛ VI СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.1.2. Создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год медицинского осмотра (выделять дни).

Вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.1.4. Выделять транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с Советом трудового коллектива.

6.2. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются:

6.2.1. Создать на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и

обеспечить эффективную её работу.

В соответствии с действующими правилами учёт граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2.3. Организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками организации и членами их семей.

В этих целях

работодатель:

передаёт Совету трудового коллектива в бесплатное пользование находящиеся на балансе организации объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения, обеспечивает их техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание;

Совет трудового коллектива:

направляет деятельность учреждений культуры, спорта, отдыха, туризма, оздоровительно-культурных объектов на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей. Осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

6.2.4. Проводить организационно-пропагандистскую работу в организации по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учёта в соответствии с Федеральным Законом.

РАЗДЕЛ VII ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА (гл. 4 ТК РФ)

Глава 4 ТК РФ. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Статья 29. Представители работников

Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

Интересы работников организации при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Статья 30. Представители интересов работников, не являющихся членами профсоюза

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Статья 31. Иные представители работников

При отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также при наличии профсоюзной организации, объединяющей менее половины работников, на общем собрании (конференции) работники могут поручить представление своих интересов указанной профсоюзной организации либо иному представителю.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

Статья 32. Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников

Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с настоящим Кодексом, законами, коллективным договором, соглашениями.

Статья 33. Представители работодателей

Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с настоящим Кодексом, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей.

Объединение работодателей - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются федеральным законом.

Статья 34. Иные представители работодателей

Представлять работодателей - государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов, могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

РАЗДЕЛ VIII ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания (или со дня, установленного коллективным договором) и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

8.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях", при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

8.3. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения структуры, наименования органа управления предприятием, расторжения трудового договора с руководителем ОУ.

8.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному соглашению с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании (конференции).

8.5. Принятые изменения предоставляются на регистрацию в администрацию района.

8.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании (конференции) работников организации.

8.7. Работодатель обязуется размножить и разослать заключённый коллективный договор не позднее 2-х недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами, а также предоставить возможность всем вновь принимаемым работникам ознакомиться с коллективным договором в отделе кадров организации.

8.8. Работодатель:

- издаёт приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств коллективного договора;

- предоставляет Совету трудового коллектива всю необходимую информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора в целом и отдельных обязательств;

- через уполномоченных (ответственных) лиц отчитывается на заседаниях Совета трудового коллектива о выполнении обязательств по коллективному договору в сроки, определённые договором, или мероприятиями по выполнению коллективного договора.

8.9. Совет трудового коллектива:

- утверждает постоянную комиссию Совета трудового коллектива по контролю за исполнением коллективного договора;

- принимает необходимые меры для исполнения обязательств коллективного договора администрацией, заслушивает отчёт ответственных исполнителей о выполнении обязательств коллективного договора;

- информирует трудовой коллектив на собрании (конференции) о выполнении обязательств коллективного договора.

8.10. Работодатель:

- по требованию Совета трудового коллектива расторгает трудовой договор (контракт) с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора.

8.11. Совет трудового коллектива:

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему представление об устранении обнаруженных нарушений;

- в соответствии с законодательством РФ обращается в суд о привлечении к ответственности виновных лиц в неисполнении коллективного договора или в Гострудинспекцию о применении мер административного наказания.

8.12. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работ (забастовку).

Приложения:

1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ "Ибресинская СОШ №1";

2. Приложение № 2. Соглашение о проведении мероприятий по охране труда на 2018-2021 г.г. по МБОУ "Ибресинская СОШ №1".

Договор подписали:

От имени работодателя:

Директор
МБОУ «Ибресинская СОШ №1»



Романов В.Е.

От имени представителей
работников:

Председатель Совета
трудоого коллектива
МБОУ «Ибресинская СОШ №1»

Асанов А.В.

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета
трудового коллектива
МБОУ «Ибресинская СОШ №1»


А.В. Асанов

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Ибресинская
СОШ №1» Ибресинского района
Чувашской Республики




В.Е. Романов

СОГЛАШЕНИЕ

о проведении мероприятий по охране труда на 2022-2024 г.г.
по МБОУ "Ибресинская СОШ №1"

1. Оформить учебные стенды по охране труда, приобрести для них необходимые материалы.
2. Выполнять к 1 октября мероприятия по подготовке школы к работе в осенне-зимних условиях, ежегодно.
3. Своевременно и бесплатно выдавать работникам учреждения средства индивидуальной защиты (спецодежду).
4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников учреждения.
5. Организовать обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения с приглашением главного специалиста по охране труда администрации Ибресинского района.
6. Создать комиссию по проверке знаний, полномочной проводить эту работу, разработать график работы комиссии.
7. Разработать программу обучения.
8. Организовать Дни охраны труда.
9. Обеспечить рациональное освещение территории школы, учебных кабинетов, вспомогательных помещений.
10. Организовать систематическое выполнение замеров сопротивления изоляции, заземления.
11. Обеспечить питьевой режим и поддержание нормальной температуры в помещениях.
12. Обеспечить инструкциями должностных обязанностей по технике безопасности.