

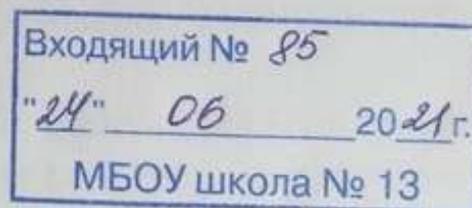
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Школа №13 имени Героя Советского Союза Санчирова Ф.В.» городского округа Самара



Принят на общем собрании
трудового коллектива
МБОУ Школа №13 г.о. Самара
«21» июня 2021г.
Протокол № 9



1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа №13 имени Героя Советского Союза Ф.В. Санчирова" городского округа Самара (далее - МБОУ Школа №13).
- 1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.
- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ Школа №13 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
 - все работники МБОУ Школа №13, интересы которых представляет профком школы в лице Председателя профкома – Твердовой Ирины Викторовны;
 - работодатель - МБОУ Школа №13- в лице его представителя-директора Токмань Ираиды Федоровны (ст.43 ТК РФ)
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ Школа №13.
- 1.6. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания.
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. При смене формы собственности МБОУ Школа №13 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме ее преобразования.

- 1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБОУ Школа №13 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.11. При ликвидации МБОУ Школа №13 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. В течение всего срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ Школа №13.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в форме согласования:
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - Правила Внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда работников;
 - Соглашение по охране труда.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления МБОУ Школа №13 непосредственно работниками и через профком:
 - учет мнения (по согласованию) с профкомом;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе МБОУ Школа №13, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

2. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом МБОУ Школа

№13 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор заключается с работником, как правило, на неопределенный срок.
- 2.4. Срочный трудовой договор может заключаться, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный 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, трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения по инициативе работодателя либо работника в следующих случаях:
 - Для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место,
 - На время выполнения временных (до двух месяцев) работ,
 - Для проведения работ по предотвращению либо ликвидации последствий несчастных случаев, аварий, катастроф,
 - С лицами, направляемыми на работу за границу,
 - С лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой,
 - Для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника,
 - С лицами, обучающимися по дневной форме обучения,
 - С лицами, работающими в МБОУ Школа №13 по совместительству,
 - С пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.
 - С научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса,
 - В других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускаются только по соглашению сторон и в письменной форме.
- 2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же МБОУ Школа №13, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное МБОУ

Школа №13 является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

- 2.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 60 ТК РФ).
- 2.8. Перевод на другую работу допускается только в соответствии с законодательством.
- 2.9. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.
- 2.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя
Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.
Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.
Если работник не приступил к работе в день начала работы, определенного трудовым договором без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется. (ст.61 ч.4 ТК РФ).
- 2.11. Работодатель обеспечивает полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.
- 2.12. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.
- 2.13. Работодатель обязан при приеме на работу работника (до подписания с ним трудового договора), ознакомить его под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.
- 2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ Школа №13.
- 3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ Школа №13.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации заместителей директора, учителей-предметников, воспитателей ГПД, педагога- психолога, бухгалтера.
 - 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников в соответствии с действующим законодательством, но не реже, чем один раз в три года.
 - 3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет отчислений в размере не ниже 20% от фонда оплаты труда.
 - 3.3.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие должностные оклады в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Самара об утверждении должностных окладов работников дошкольных образовательных учреждений г.о. Самара, со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в

случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять 1 день в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. При сокращении численности или штата работников МБОУ Школа №13 преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.3.2. При равной производительности труда или квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата отдается (ст.179 ТК РФ):

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев.
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.
- работникам, получившим в данной организации трудовой увечье или профессиональное заболевание.
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий при защите Отечества.
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата отдается следующим категориям работников:

- лицам предпенсионного возраста (за пять года до пенсии), проработавшие в МБОУ Школа №13 свыше 10 лет.
- одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет.
- родителям, воспитывающим детей- инвалидов до 18 лет.
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.3.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

4.3.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем. Ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

- 4.3.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 4.3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.
- 4.3.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, работникам с ненормированным рабочим днем.
- 4.3.8. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.
- 4.3.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка педагогических работников и других работников образовательного учреждения МБОУ Школа №13 (Приложение № 1 к Коллективному договору), условиями трудового договора.
- 5.2. Для работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.
- 5.4. Неполный рабочий день устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи по медицинским показаниям.
- 5.5. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в случае выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

5.6. Привлечение работников к работе выходные или нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствий или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение работников к работе выходные или нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе выходные или нерабочие праздничные дни допускается только производство, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается согласно статье 153 ТК РФ.

Работодатель не вправе отказать в двойной оплате, заменив ее отгулом, если работник не дал на это свое согласие.

5.7. Привлечение работников МБОУ Школа №13 к выполнению работ, не предусмотренных должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой труда.

5.8. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Часть отпуска работника, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять работникам отпуск:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня (с сохранением среднего заработка)
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня (без сохранения среднего заработка)
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня (без сохранения среднего заработка)
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня (с сохранением среднего заработка)
- не освобожденному председателю профкома – 1 календарный дня (без сохранения среднего заработка)

5.9.2. Предоставлять педагогическим работникам, проработавшим непрерывно в МБОУ Школа №13 не менее 10 лет, длительный отпуск сроком до одного года.

5.9.3. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- за не нормированный рабочий день (следующим категориям):

- главный бухгалтер – 3 календарных дня

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплат заработной платы являются «20» число текущего месяца за первую половину месяца и «05» числа месяца, следующего за расчетным, за вторую половину месяца (окончательный расчет). В этот же день выдается расчетный листок с подписью в журнале регистрации.

6.2. Заработная плата работников образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от должности работника, его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат. При изменении хотя бы одной из составных частей заработной платы работодатель вручает уведомление работнику и в двух стороннем порядке сторонами подписывается дополнительное соглашение.

- 6.3. Оплата труда работникам осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда МБОУ Школа №13г.о. Самара»
- 6.4. Ставки заработной платы устанавливаются согласно размеру должностных окладов с компенсационными и стимулирующими выплатами, согласно штатному расписанию МБОУ Школа №13, тарификационных списков, утверждаются приказом работодателя.
- 6.5. Изменение размера должностного оклада педагогического работника производится по итогам прохождения им квалификационных испытаний и получения соответствующего документа.
- 6.6. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки ключевой Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель МБОУ Школа №13.
- 6.8. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).
- 6.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)
- 6.10. Юбилеям (50,55,60, 65, 70,75 лет) производить единовременную доплату при стаже работы в организации:
- до одного года до трех лет- 10% от должностного оклада;
 - свыше трех лет - 15% от должностного оклада.
- 6.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).
- 6.12. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере 10% от должностного оклада, если работник отработал в организации не менее 10 лет.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии заработной платы материальную помощь работникам.
- 7.2. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплатить членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере до 4000 рублей.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников МБОУ Школа №13 на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнений, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, из средств федерального бюджета, местного бюджета, средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение трудового законодательства, перечисляемых и распределяемых в соответствии с Федеральным Законом, а также в порядке, установленном Правительством РФ, добровольных взносов организаций и физических лиц.
- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда. Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного и календарного года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.
- 8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБОУ Школа №13 на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.
- 8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.
- 8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.11. Создать в МБОУ Школа №13 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.1 ст.218 ТК РФ).
- 8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль соблюдения и состояние условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.
- 8.13. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
- 8.14. Предоставлять работникам из средств социального страхования оздоровительные летние лагеря для их детей.
- 8.15. Один раз в полгода информировать коллектив МБОУ Школа №13 о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.16. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в организации.
- 8.17. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.18. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 4-х человек.
- 8.19. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюза.
- 9.5. При наличии письменных заявлений работников директор МБОУ Школа №13 обеспечивает бесплатное перечисление профсоюзных взносов на расчетный счет Самарской РО профсоюза, на учете которой стоит данное образовательное учреждение, в размере 1% от заработной платы члена профсоюза. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций.
- 9.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа- Президиума Самарской РО профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 9.8. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития МБОУ Школа №13.
- 9.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя
 - привлечение к сверхурочным работам

- разделение рабочего времени на части
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни
- очередность предоставления отпуска
- установление заработной платы
- применение систем нормирования труда
- массовые увольнения
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка
- создание комиссий по охране труда
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения
- установление сроков выплаты заработной платы работникам

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующего, внебюджетного фонда.
- 10.4.
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков работникам и их оплаты.
- 10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда.
- 10.8. Оказывать ежегодную материальную помощь членам профсоюза в случаях:
 - Продолжительной тяжелой болезни.
 - Смерти одного из членов семьи
 - Необходимости приобретения дорогостоящих лекарств для лечения работника.

10.9. Способствовать осуществлению культурно- массовой и физкультурно- здоровительной работы в МБОУ Школа №13.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующих орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией положений коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 11.6. В случае невыполнения или несоблюдения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

12. Приложения к коллективному договору.

12.1 Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательного учреждения МБОУ Школа №13

От работодателя

Директор МБОУ Школы №13
г.о. Самара



И.Ф.Токмань

» июня 2021г.

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ Школы №13г.о.
Самара

И.В. Твердова

« 21 » июня 2021г.