



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
г.Иркутск

АДМИНИСТРАЦИЯ

КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И КУЛЬТУРЕ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Иркутска средняя общеобразовательная школа №37
(МБОУ г. Иркутска СОШ №37)

664020, г. Иркутск, ул. Сибирских партизан, 19, тел./факс: 32-80-99;
e-mail:school37_irk@mail.ru; сайт: <http://school37irk.ucoz.ru/>

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
города Иркутска средней общеобразовательной школы №37

Срок действия 28.02.2022 года – 27.02.2025 года

Утвержден на общем собрании работников
Протокол №4 от 28.02.2022г.

От работодателя
Обушенко Ольга Ивановна, директор, тел. 32-80-99

От работников
Голубевская Анна Алексеевна, представитель работников школы,
учитель начальных классов, тел. 32-80-99

Численность работников – 65 человек
Численность членов профсоюза - 0



Иркутск, 2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Иркутска средней общеобразовательной школе №37 (далее-учреждение).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются работодатель в лице директора общеобразовательного учреждения Обушенко Ольги Ивановны (далее — «работодатель») и работники учреждения, интересы которых представляет Голубевская Анна Алексеевна (далее — «представитель работников»), в дальнейшем именуемые «Стороны».

1.3. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

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

1.5. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и действует с 28.02.2022 по 27.02.2025 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

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

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

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

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

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

1.9. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий настоящего коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения представителя работников школы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Работодатель обязуется:

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

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

В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и настоящего коллективного договора.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

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

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

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

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

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

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

При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность,

квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

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

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

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

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы 25 лет, необходимого для назначения досрочной страховой пенсии по старости;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

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

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

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

2.10. Направлять педагогических работников на обучение по дополнительному профессиональному образованию по профилю педагогической деятельности не реже чем раз в три года (п.п.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Допускать привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, отцов, воспитывающих без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

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

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

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

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

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей – инвалидов, отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их

семей в соответствии с медицинским заключением, допускать только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

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

3.10. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней; педагогическим работникам – ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»; а также предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ) (Приложение 1).

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами.

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

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

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

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

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 27 число текущего месяца, за вторую половину месяца - 12 число следующего месяца.

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

- 1) о составленных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

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

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

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

4.7. Доплату за работу в ночное время производить работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

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

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

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

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

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

5. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

5.2. Обеспечивать своевременное обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда.

5.3. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников школы.

5.4. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.5. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда.

5.7. Обеспечивать работников за счет собственных средств сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

5.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.10. Проводить для всех лиц, поступающих на работу или переводимых на другую работу, инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.11. Ежегодно проводить все запланированные работы по подготовке учреждения к работе в зимних условиях (отопительному сезону).

5.12. Оказывать содействие ответственным членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников по здоровым и безопасным условиям труда принимать меры к их устранению.

5.13. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на собрании работников учреждения вопросы состояния условий труда в учреждении, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

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

5.15. Работодатель и представитель работников учреждения договорились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленного режима труда и отдыха, не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и средний заработок.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

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

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

Работодатель обязуется:

6.2. Выплачивать работникам учреждения социальные выплаты, не являющиеся частью заработной платы, в соответствии с положением о социальных выплатах работникам учреждения, разработанного на основании муниципального правового акта администрации города Иркутска и утвержденным с учетом мнения представителя работников трудового коллектива учреждения.

6.3. Применять, с учетом мнения представителя работников трудового коллектива учреждения, меры поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

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

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

7. ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

7.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников (профсоюза) по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений в соответствии с ТК РФ.

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

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

7.4. Принимать участие в аттестационной комиссии учреждения.

7.5. Постоянно информировать работников учреждения о работе представителя работников.

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

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

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

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

7.10. Обеспечивать сбор предложений от работников школы по вопросам улучшения условий работы, охраны труда для включения их в коллективный договор.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

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

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

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

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

Работодатель обязуется:


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

<p>От работодателя: Директор МБОУ г. Иркутска СОШ №37 Обушенко Ольга Ивановна Тел. 32-80-99</p>  <p>_____ (подпись) «28» февраля 2022г.</p>	<p>От работников: Представитель работников МБОУ г. Иркутска СОШ №37 Голубевская Анна Алексеевна Тел. 32-80-99</p>  <p>_____ (подпись) «28» февраля 2022г.</p>
---	---

Приложение № 1
к коллективному договору

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

1. Директор
2. Заместители директора
3. Главный бухгалтер

<p>От работодателя: Директор МБОУ г. Иркутска СОШ №37 Обушенко Ольга Ивановна Тел. 32-80-99</p>  <p>(подпись) «28» февраля 2022г.</p>	<p>От работников: Представитель работников МБОУ г. Иркутска СОШ №37 Голубевская Анна Алексеевна Тел. 32-80-99</p>  <p>(подпись) «28» февраля 2022г.</p>
---	--



Иркутск, 2022 год