

Юридический адрес: 664002 г. Иркутск, ул. Мира, 37

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения Города Иркутска

Средняя общеобразовательная школа № 49

---

Срок действия : 3 ноября 2020 года по 3 ноября 2023 года

Утвержден на собрании трудового коллектива:

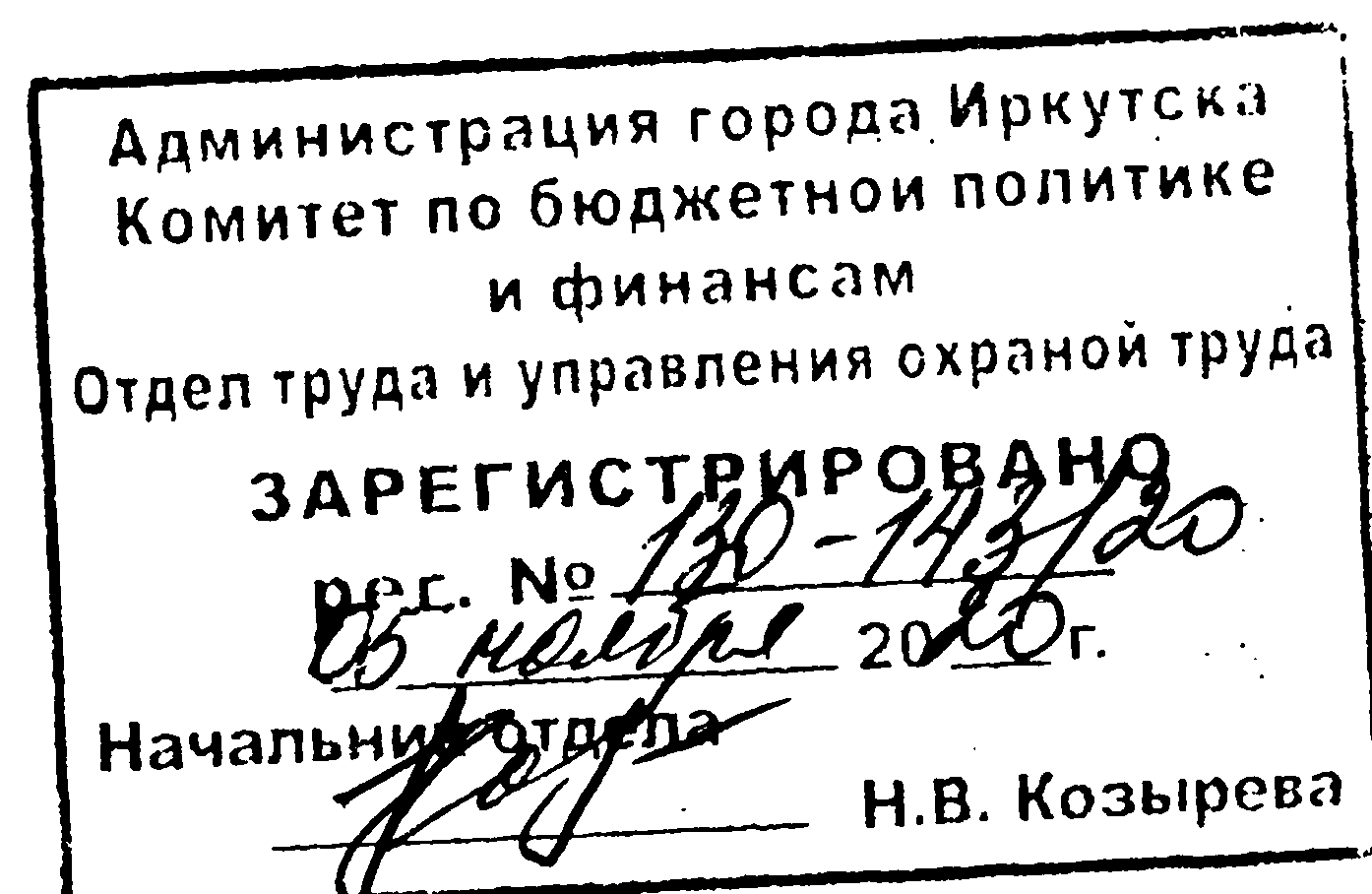
Протокол № 10 от 3 ноября 2020 года

От работодателя: Серкова Марина Владимировна- директор МБОУ  
г. Иркутска СОШ№49 тел. 32-21-30, 32-02-97

От работников: Андриянова Елена Витальевна-:председатель первичной  
профсоюзной организации, учитель-логопед.

Численность работников: 107 человек

Численность членов профсоюза: 49 человек



Иркутск 2020

*с. Ясевича*

1.12 Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профкома.

1.13. Работники могут участвовать в управлении МБОУ г. Иркутска СОШ№ 49 в соответствии со ст. 53 ТК РФ

1.14. Работодатель признаёт профком полномочным представителем работников МБОУ г. Иркутска СОШ№ 49 при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении МБОУ г. Иркутска СОШ№ 49.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны договорились :

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

### 2.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.1.1. При приёме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБОУ г. Иркутска СОШ№ 49, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принятыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передать работнику в день заключения. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

При установлении учителям, для которых МБОУ г. Иркутска СОШ№ 49 является постоянным местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Знакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет либо в отпуске, устанавливать при распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передавать для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.1.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по соглашению сторон трудового договора за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2., ст. 74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключать в письменной форме.

2.1.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, уведомлять работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.1.5. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Иркутска средняя общеобразовательная школа № 49 (далее Образовательное учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Образовательного учреждения 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора МБОУ г. Иркутска СОШ № 49 Серковой Марины Владимировны (далее работодатель) и работники МБОУ г. Иркутска СОШ № 49 в лице их представителя — первичной профсоюзной организации в лице её председателя Андрияновой Елены Витальевны (далее - профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 (семи) рабочих дней после его подписания.

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

При смене формы собственности МБОУ г. Иркутска СОШ № 49 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации МБОУ г. Иркутска СОШ № 49 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности МБОУ г. Иркутска СОШ № 49 любая сторона имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБОУ г. Иркутска СОШ № 49 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

1.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует 3 года .

трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами

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

2.1.7. 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 заключать по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При заключении срочного трудового договора в нем указывать обстоятельства (причины), послужившими основанием для заключения.

2.1.8. При сокращении численности или штата работников помимо категорий работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предоставлять.

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

- а) увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- б) увольнения одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида - до достижения им возраста 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- в) увольнение родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающего трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- г) увольнения членов профсоюза без учета мнения профкома

2.1.10. 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 сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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 и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В соответствии с п. 3.1.4. Территориального отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования на уровне муниципального образования город Иркутск на 2016-2018 годы (« В редакции Соглашения о продлении срока действия и внесенный в Территориальное отраслевое Соглашение по регулированию социально- трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в сфере образования на уровне муниципального образования город Иркутск на 2016 — 2018 годы») массовым высвобождением при сокращении численности или штата работников образовательного учреждения считается увольнение не менее 10 человек в течение 30

календарных дней.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, годовым календарным учебным графиком, расписанием учебных занятий, графиками работы.

3.2. Для директора, заместителей директора, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.3. В дни недели (периоды времени, в течении которых функционирует образовательное учреждение), свободные для работников ведущих преподавательскую работу от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в школе иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, при составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для указанных работников предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Образовательного учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ. В других случаях (при проведении общешкольных и классных культурно-массовых и иных подобных мероприятий, во время итоговой аттестации обучающихся и т.п.). Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.5. Запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет.

3.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников имеющих детей-инвалидов, работников являющихся опекунами (попечителями) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия при условии, если не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. При этом названные категории работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе выходные и нерабочие праздничные дни.

3.7. Привлечение к сверхурочной работе помимо случаев, перечисленных в ч. 2 и 3 ст. 99 ТК РФ, производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. 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.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ.

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, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляемых уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускаются 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 актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.8. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определенной им до начала каникул или отмены занятий, с сохраняемой заработной платой в установленном порядке.

3.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней: педагогическим работникам - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Работникам также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за 2 недели до его начала.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

Работодатель предоставляет, на основании письменного заявления, работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14

календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям.

3.10. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости ( по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней — других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

#### 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Оплаты труда работников МБОУ г. Иркутска СОШ № 49, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, надбавки стимулирующего характера, премии, размер, порядок и условия установления которых определяется локальным нормативным актом.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности труда, количества и качества выполненной работы.

4.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются : за первую половину месяца — 26 число текущего месяца, за вторую половину месяца — 11 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска, в том числе учебного, производится не позднее чем за три дня до его начала

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

#### 5. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНА ТРУДА

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

Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм

и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

Работодатель обязуется:

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

5.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в размере не менее 0.2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

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

5.4. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

5.5. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда. (Приложение № 2)

5.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами ( Приложение № 3, Приложение №4).

5.7. Обеспечить прохождение обязательных предварительных ( при поступлении на работу) и периодических ( в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы ( должности) и среднего заработка.

5.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.

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

5.13. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны труда, предусмотренных Соглашением по охране труда.

5.14. Ежегодно, не позднее 15 августа производить проверку готовности школы к новому учебному году, приемку помещений и оборудования в кабинетах повышенной опасности (учебные мастерские, спортзал) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

5.15. Выполнять ежегодно до 15 сентября все запланированные работы к отопительному сезону.

5.16. Своевременно принимать меры к обеспечению безопасности при чрезвычайных ситуациях

## 6. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

6.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд.

6.2. Работодатель обязуется:

Направлять на дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года (п.п. 2 п.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 -ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»).



6.3. При направлении работника на профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы ( должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1 Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

## 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников- членов профсоюза по социально-трудовым спорам.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора. Требовать от работодателя устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений условий коллективного договора.

8.3. Ходатайствовать перед работодателем о поощрениях и награждениях работников, о присвоении им почетных званий.

8.4. Оказывать бесплатную консультацию и юридическую помощь членам профсоюза по социально – трудовым вопросам

8.5. Принимать участие в аттестации работников учреждения в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

8.8. Совместно с работодателем организовывать культурно-массовую работу в школе:  
а) участвовать в спортивных мероприятиях и художественной самодеятельности;  
б) организовывать отдых и посещение культурных учреждений города;

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Не допускается 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 деятельностью.

9.2. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.3. Работодатель обязуется при наличии письменных заявлений работников являющихся членами профсоюза ежемесячно бесплатно перечислять на счёт профсоюзной организации денежные профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.4. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производится увольнение председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации школы в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после их окончания по следующим основаниям ( статьи 374.

376 ТК РФ):

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

С учётом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производится увольнение председателя профсоюзного комитета, первичной профсоюзной организации школы в период осуществления своих полномочий и в течении 2-х лет после их окончания по следующему основанию (статьи 374, 376, ТК РФ):

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

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Текст подписанного коллективного договора доводится до сведения работников в течение 7 рабочих дней после подписания.

10.2. Работодатель в 7-дневный срок со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. За выполнением коллективного договора осуществляется контроль обеими сторонами социального партнерства (их представителями). При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию не позднее семи рабочих дней со дня получения соответствующего запроса.

10.4. Стороны, ежегодно отчитываются на собрании о выполнении коллективного договора.

10.5. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по изменению коллективного договора, соглашения или незаконно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ)

Представители сторон, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. (ст. 55 ТК РФ)

10.6. Для урегулирования разногласия в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

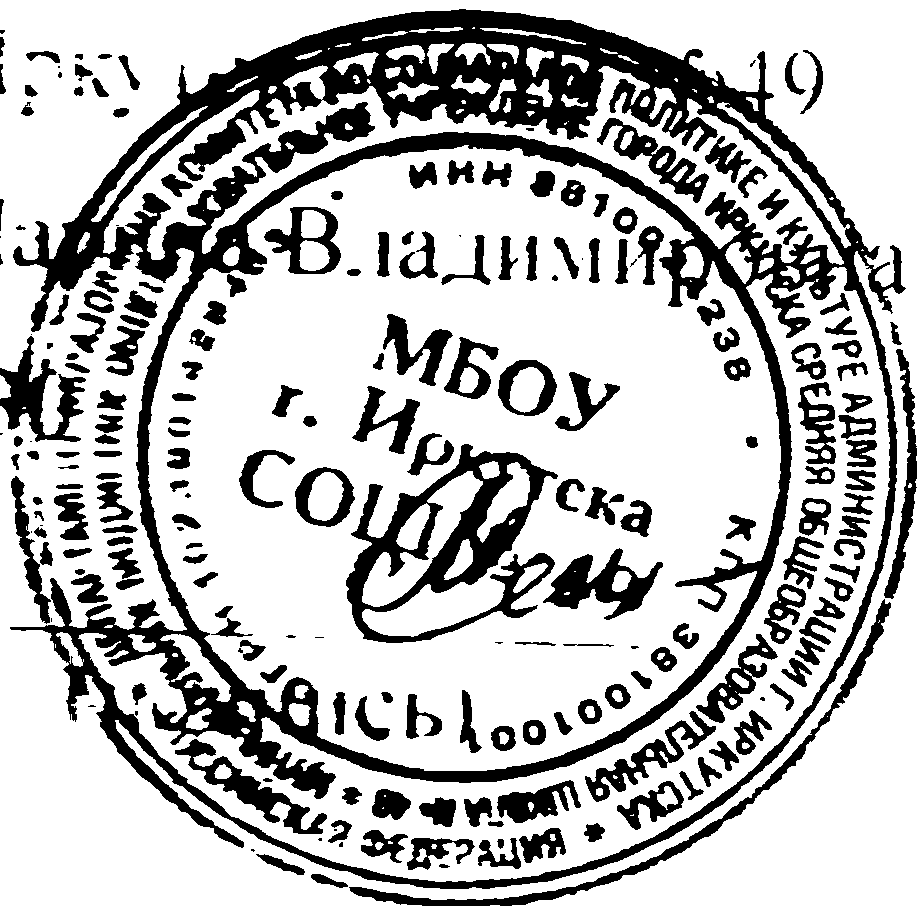
От работодателя:

Директор

МБОУ г. Иркутск №49

Серкова Мария Владимировна

тел. 32-21-30



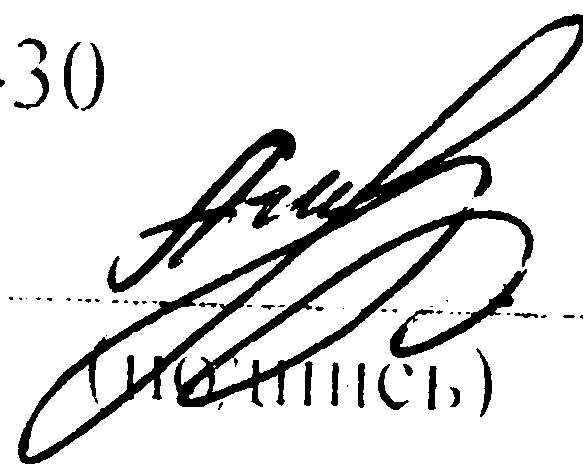
От работников:

Председатель первичной профсоюзной

организации МБОУ г. Иркутска СОШ №49

Андриянова Елена Витальевна

32-21-30

  
(подпись)

Дата 03.11.202

Дата 03.11.202.

ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей работников МБОУ г. Иркутска СОШ №49 с ненормированным рабочим днем.

№ п/п	Должность (профессия)	Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска
1	Директор образовательного учреждения	3 календарных дня
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3 календарных дня
3	Заместитель директора по воспитательной работе	3 календарных дня
4	Заместитель директора по ИКТ	3 календарных дня
5	Заместитель директора по ОБЖ	3 календарных дня
6	Заместитель директора по АХЧ	3 календарных дня

От работодателя:

Директор

МБОУ г. Иркутска

Серкова М.В.

тел.32-21-



От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ г. Иркутска СОШ №49

Андрянова Елена Витальевна

32-21-30

*(Handwritten signature)*  
(Подпись)

Дата 03.11.2022

Дата 03.11.2022

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МБОУ г. Иркутска СОШ №49, которым установлены доплаты по результатам специальной оценки условий труда

Должность (профессия)	% доплаты	Основание
Заместитель директора по АХР	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Заместитель директора по УВР	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Контрактный управляющий	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Учитель (начальных классов)	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Учитель (информатики)	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Учитель (иностранного языка)	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Учитель (математики)	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Учитель-логопед	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Учитель по физической культуре	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Инструктор по физической культуре	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Учитель (физики)	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Учитель (химии)	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Секретарь-машинист	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Специалист по кадрам	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Библиотекарь	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г
Пардеробщик	4	Приказ 112-л от 01. 09. 2020г

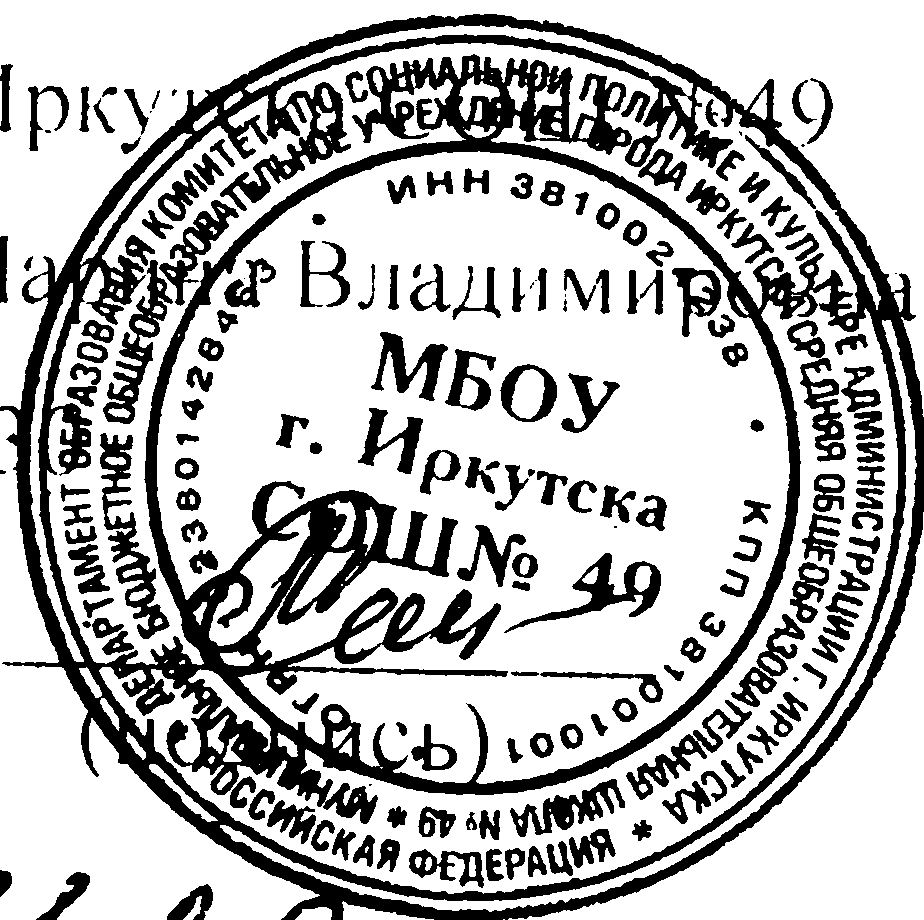
От работодателя:

Директор

МБОУ г. Иркутск СОШ №49

Серкова Мария Владимировна

тел.32-21-30



03.11.2021.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной

организации МБОУ г. Иркутска СОШ №49

Андриянова Елена Витальевна

32-21-30

(подпись)

03.11.2021.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
 профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.

№ п/п	Наименование профессий и работ	Наименование средств индивидуальной защиты	На год (ед.компл.)
1	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 12 пар
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов нагрудником. Перчатки с полимерным покрытием. Сапоги резиновые с защитным подноском.	1 шт. 2 шт 6 пар 1 пара
3	Лаборант	Халат для защиты от общих загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов нагрудником. Перчатки резиновые .	1 шт. 1 шт. 6 пар
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным подноском. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	1 шт. 1 пара 6 пар до износа до износа
5	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 1 шт. 12 пар 6 пар
6	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

От работодателя:

Директор

МБОУ г. Иркутска

Серкова Мария

тел.32-21-30



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ г. Иркутска СОШ №49

Андрянова Елена Витальевна

32-21-30

03.11.2022

03.11.2022



Дата 03.11.20

*Handwritten signature*  
(подпись)

Дата 03.11.20

Приложение №4

ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей работников в МБОУ СОШ №49, получающих бесплатно  
сmyвaющие и обезвреживающие средства.

№ п/п	Профессия	Наименование работ	Виды сmyвaющих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника
1	Учитель	Работы, связанные с легкосmyвaемыми загрязнениями: мел.	Очищающие средства (жидкое или твердое мыло).	200 г (мыло туалетное) или 250 (жидкие моющие средства)
2	Гардеробщик	Работы, связанные с легкосmyвaемыми загрязнениями.	Очищающие средства	200 г (мыло туалетное) или 250 (жидкие моющие средства)
3	Лаборант всех наименований	Работы с водными растворами, растворами кислот, щелочей, солей, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов.	Средства гидрофобного действия	100 мл.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.	Работы, связанные с трудносmyвaемыми, устойчивыми загрязнениями. Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов.	Очищающие средства:  регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	300 г (мыло туалетное)  100 мл.
5	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с различными видами производственной пыли, дезинфицирующими средствами:  Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных	Очищающие средства;  регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства)  100 мл

		материалов.		
6	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Очищающие средства:	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства)

От работодателя:

Директор

МБОУ г. Иркутска СОШ №49

Серкова Марина Владимировна

тел.32-21-30



2020 03 11 2020

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ г. Иркутска СОШ №49

Андриянова Елена Витальевна

32-21-30

(подпись)

Дата 03.11.2020

Прошито прошееровано  
петиция *Сурово* *МВ*

Всероссийский центр (Сурово МВ)

