



От работодателя:  
Директор МБОУ СОШ №35 г.Шахты  
Г.В. Кадырова

07.04.2021

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Е.В. Черных

07.04.2021

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
г.Шахты Ростовской области  
«Средняя общеобразовательная школа №35»  
с 07.04.2021г. по 06.04.2024 г.

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от  
\_\_\_\_\_

## **РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работниками в лице председателя профсоюзной организации Елены Викторовны Черных, с одной стороны, и работодателем, в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Шахты Ростовской области «Средняя общеобразовательная школа №35» Тамары Витальевны Кадыровой, с другой стороны, именуемые в дальнейшем «сторонами».

Работники доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.

**1.2.** Коллективный договор является правовым актом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

**1.3.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.30, 31 ТК РФ).

**1.4.** Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

**1.5.** При реорганизации (смене формы собственности, слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

**1.8.** Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;

**1.9.** Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную и в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (для педагогических работников);
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

Руководителю образовательного учреждения и его заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные ст. 52 часть 4 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»

**1.10.** Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на:

- учёт работодателем его мотивированного мнения по локальным нормативным актам содержащим нормы трудового права, приказом о расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основанию в указанных статьях 81, 82 ТК РФ, приказом о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- обсуждение с руководителями учреждения вопросов о работе учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию.

**1.11.** Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшить положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

**1.12.** Работодатель обязан в соответствии со статьёй 377 ТК РФ создать условия для осуществления деятельности профсоюзного комитета.

**1.13.** Коллективный договор заключен на три года 2021-2024, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

**1.14.** Стороны осуществляют контроль за выполнением условий коллективного договора. Профсоюзный комитет один раз в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором

**2.2.** Трудовой договор заключается работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр выдается работнику, а второй остаётся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.3.** Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

**2.4.** В трудовой договор в обязательном порядке включаются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Изменения условий трудового договора могут производиться только по основаниям и порядку, предусмотренным ст. 57 ТК РФ.

**2.5.** О введении существенных изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель первоначально обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, согласно ст.74 ТК РФ.

**2.6.** Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка, с Положением о первичной профсоюзной организации, действующей в данном учреждении и иными локальными нормативными актами.

**2.7.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям ст.77 ТК РФ и иным федеральным законом. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

**2.8.** В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

### **РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

**Работодатель обязуется:**

**3.1.** Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

**3.2.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

**3.3.** Преимущественное право на предоставление работы при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (в соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет), предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости, проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

**3.4.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

**3.5.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

**3.6.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

**3.7.** Работодатель обязуется организовать право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности работников. В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

**3.8.** Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ, а так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям по направлению работодателя или учредителя.

**3.9.** Работодатель организывает проведение аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников МБОУ СОШ №35 г.Шахты.

**3.10.** Работодатель обеспечивает своевременное прохождение аттестации работников при подаче соответствующего заявления в установленный нормативными актами срок.

**3.11.** В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

**3.12.** Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не менее 20 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, мероприятий, работник обязан принять в них участие.

#### **РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**4.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора.

**4.2.** Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и для обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени-40 часов.

**4.3.** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

**4.4.** Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей(опекуна, попечителя, законного представителя, имеющего ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи и в соответствии с медицинским заключением.

**4.5.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена за исключением привлечения работников к работе в эти дни на основаниях и в порядке, предусмотренных статьей 113 , 153 ТК РФ.

**4.6.** Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с предоставлением дополнительного выходного дня.

**4.7.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ график отпусков утверждается работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст.128 ТК РФ.

**4.8.** По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**4.9.** Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере образования. Во время данного отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

**4.10.** Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

**4.11.** Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

#### **Стороны договорились:**

**4.12.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

**4.13.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

**4.14.** Предоставлять работникам учреждений оплачиваемые кратковременные отпуска:

- бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;

- бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;

- рождение ребенка - не менее 1 рабочего дня;

- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 рабочих дней;

- председателям городских первичных организаций профсоюза - не менее 4-х рабочих дней в год;

- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – не менее 2 рабочих дней в год;

- 1 сентября родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения;

- работникам учреждений образования, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - не менее 2 рабочих дней.

4.15. Согласно статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой статьи 117 ТК РФ, составляет **7** календарных дней.

**4.16.** Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общими выходными днями являются – суббота и воскресенье.

**4.17.** Нерабочие праздничные дни определяются статьёй 112 ТК РФ.

## **РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**5.1.** Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого соответствующим федеральным законом РФ (при установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором);

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

**5.2.** Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

**5.3.** Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

**5.4.** Оплата труда работника осуществляется в соответствии с Положением «О размерах, порядке и условии оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Шахты Ростовской области «Средняя общеобразовательная школа №35», принятых общим собранием трудового коллектива, утвержденных директором (работодателем), предварительно согласованных с профкомом и Управляющим советом учреждения.

**5.5.** Заработная плата в соответствии со ст.136 ТК РФ выплачивается работникам за первую половину месяца – 22 числа, за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца, перечисляется работнику на банковскую карту (Статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы).

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

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (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).

**5.6.** Заработная плата работника определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ);

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке (стажа, образования) или уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера.

**Работодатель обязуется:**

**5.7.** Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ.

**5.8.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере (согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок).

**5.9.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Шахты Ростовской области «Средняя общеобразовательная школа №35» (работодатель).

**5.10.** Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

**5.11.** Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г.Шахты Ростовской области «Средняя общеобразовательная школа №35» регулируются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

## **РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**Работодатель обязуется:**

**6.1.** Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**6.2.** Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда.

**6.3.** Два раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а

также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

**6.4.** Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

**6.5.** Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом № 426 – ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда. СОУТ проводить на всех рабочих местах не реже одного раза в пять лет.

**6.6.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ), проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте, осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом.

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

**6.8.** Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, за выполнением соглашения по охране труда.

**6.9.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

**6.10.** Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), в том числе указанных в ст.213 ТК РФ, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по просьбам работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**6.11.** Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.12. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

**6.13.** Создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

**6.14.** На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ ).

**6.15.** Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле

сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

-распределение всех функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев.

**6.16.** Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка представителей профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда, уполномоченных и инспекторов профсоюза по охране труда для выполнения профсоюзных обязанностей, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 8 рабочих часов.

**6.17.** Предусматривать стимулирующие выплаты уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда за участие в общественном управлении учреждением, но не менее 5% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.53 Трудового кодекса РФ).

**6.18.** При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты, определяемые законодательством РФ.

**6.19.** Работодатель обязан обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного режима, проводить совместно с профсоюзным комитетом анализ заболеваемости (в том числе причин) работников, детей и её причин.

#### **Профком обязуется:**

**6.21.** Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда 1 раз в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

**6.22.** Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

**6.23.** Заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

**6.24.** Участвовать в расследовании несчастных случаев.

**6.25.** Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

## **РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

### **Стороны договорились:**

**7.1.** Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

**7.2.** Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки.

**7.3.** Оказывать материальную помощь за счет средств профсоюзной организации:

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с долгосрочной болезнью;
- на юбилейные даты;
- в связи со стихийными бедствиями.

**7.4.** В случае участия работников в городских, региональных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

## **РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **Стороны договорились:**

**8.1.** Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

### **Работодатель обязуется:**

**8.2.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**8.3.** Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**8.4.** Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

**8.5.** Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации

уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

**8.6.** На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы в размере 1 % и перечислять их на расчетный счет профкома (городской) организации Профсоюза.

**8.7.** Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

**8.8.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.

**8.9.** Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

**8.10.** Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится за счёт работодателя и закрепляется в коллективных договорах в размере не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.377 ТК РФ).

**8.11.** Включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, членов профкома включать в состав комиссии учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

**8.12.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

**Профком обязуется:**

**8.13.** Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**8.14.** Содействовать реализации городского и регионального трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

**8.15.** Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

**8.16.** Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

**8.17.** Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

**8.18.** Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

## **РАЗДЕЛ 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**9.1.** Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку (ст. 66 ТК РФ), сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

**9.2.** Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## **РАЗДЕЛ 10. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

**10.1.** Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

**10.2.** Профсоюзный комитет имеет право контроля за соблюдением администрацией

трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

**Работодатель обязуется:**

**10.3.** Знакомить всех вновь принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организации, Уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в коллективном договоре, о

санаторно-курортном лечении для члена профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии представителя профсоюзной организации при аттестации работника (в качестве его защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе подготовке искового заявления по оспариванию отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии.

**10.4.** Ознакомить работника с его правом согласно ст. ст. 52-53 ТК РФ и ст. 26 ФЗ №273 «Об образовании в Российской Федерации» участвовать в управлении образовательной организацией через действующий в учреждении профессиональный союз работников (председатель ПК – Черных Елена Викторовна).

## **РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

**11.1.** Коллективный договор вступает в силу после его подписания, и в течение 7 дней направляется на регистрацию в Министерство труда и социального развития Ростовской области.

**11.2.** По истечении срока действия коллективного договора стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

**11.3.** Контроль выполнения условий настоящего коллективного договора осуществляет работодатель, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы.

**11.4.** Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.