



Первичная профсоюзная организация  
Муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной  
школы № 21 г. Ивделя п. Екатерининка

Председатель  Н.Н. Федосеева

«13» февраля 2023 г.

Муниципальное казенного  
общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная  
школа № 21 г. Ивделя п. Екатерининка



 Е.М. Воронина

«13» февраля 2023 г.

М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 г.г.

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ  
ШКОЛЫ № 21 г. Ивделя п. Екатерининка

Утвержден на общем собрании трудового коллектива  
протокол № 1 от «13» февраля 2023 г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

государственное казенное учреждение  
службы занятости населения  
Свердловской области

«Ивдельский центр занятости»

«13» марта 2023 г.

Запись за № 6-К

## РАЗДЕЛ. I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №21 г. Ивделя п. Екатерининка, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 21 г. Ивделя п. Екатерининка Ворониной Елены Мугиновны и **Работники**, первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Федосеевой Нины Николаевны.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников организации по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данную организацию.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Коллективный договор заключен на 2023 – 2026 гг., вступает в силу с момента его подписания, т.е. с 10 февраля 2023 и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором организации (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **Работодатель обязуется:**

1.13. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.14. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

**Работники обязуются:**

1.15. В случае выполнения определенных условий коллективного договора работодателем, не участвовать в проведении забастовок.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 10.03.2009 № 216). Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. На педагогического работника с его согласия приказом руководителя

могут возлагаться функции классного руководителя.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.10. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, ст.162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации (ст. 196 ТК РФ).

**3.4. Работодатель обязан:**

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников систематически.

3.4.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 –176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, предусмотренные в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения работниками пенсионного возраста.

3.4.7. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, категории соответствия занимаемой должности педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, предусмотренные в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение 1 года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании»;

- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации.

#### IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

##### **4.1. Работодатель обязуется:**

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации организации – не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации организации уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.3. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.1.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии компенсации численности или штата (ст. 178, 181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

##### **Стороны договорились:**

4.3. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации организации.

4.4. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости. Проводить взаимные консультации по проблеме занятости высвобождаемых работников.

4.5. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) (ПРИЛОЖЕНИЕ № 1);

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем на основании санитарно-гигиенических требований по составлению расписания;

- условиями трудового договора и должностными инструкциями.

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, тарификационной ведомостью, должностными инструкциями (ст. 100 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную и другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

5.6. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставляется 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, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.7. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена.

Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в тех случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.9. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (с учетом всех надбавок и доплат). График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две 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 него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работник имеет право на основании письменного заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников – до 5 дней;

- с юбилеем работника – 1 день;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 18 лет – 3 дня в каникулярное время;

- в связи с чрезвычайными семейными обстоятельствами – 3 дня в году.

5.12. Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий, и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

### 6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Устанавливать минимальные должностные оклады, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.



6.1.2. Утверждать и согласовывать с профсоюзным комитетом штатное расписание.

6.1.3. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.1.4. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.1.5. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

Стимулирующие выплаты (премии) производить по результатам труда. Основанием для премирования является Положение о стимулировании работников школы, принятом на совете школы, утвержденном руководителем и согласованном на заседании педагогического совета.

6.1.6. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями заработной платы являются 12 и 26 число каждого месяца

6.1.7. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения (по согласованию) профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.1.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (ст. 236 ТК РФ).

6.1.9. 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.

6.1.10. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения (по согласованию) профкома

6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель образовательной организации.

## VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

### **Работодатель обязуется:**

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

7.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и

ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда (ПРИЛОЖЕНИЕ № 2).

7.3. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда средства в размере не менее 0,2 процентов суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

7.4. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

7.5. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствие с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

7.6. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

7.7. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет организации.

7.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

7.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средней заработок (ст. 220 ТК РФ).

7.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

7.12. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

7.14. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.15. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно ст. 221 ТК РФ (ПРИЛОЖЕНИЕ № 3).

7.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.17. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**Профком обязуется:**

7.18. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

7.19. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

7.20. Предъявлять требования к руководителю организации о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

7.21. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации;

7.22. Проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

**Работники обязуются:**

7.23. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

7.24. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.25. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

7.26. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.27. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

**Стороны обязуются:**

8.1. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации. На основании заявления работника предоставлять дополнительные дни отдыха работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), – 2 календарных дня.

8.2. Обеспечивать профессиональное обучение работников предпенсионного и пенсионного возраста

8.3. Не допускать ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

8.4. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.5. Предоставлять льготы и преимущества для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством (Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»).

**Работодатель обязуется:**

8.6. Принимать решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.8. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 % (ст. 377 ТК РФ)

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

8.10. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им в семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.11 Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.12. Представлять профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.

8.13. Ходатайствовать перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.14. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173 – 177 ТК РФ).

8.15. Члены профкома включаются в состав комиссии организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.16. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 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);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 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 повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

#### IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

##### **Профком обязуется:**

9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Направлять учредителю организации заявление о нарушении руководителем организации, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда социального страхования.

9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.9. Участвовать в работе комиссий организации по специальной оценке условий труда, охране труда.

9.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

9.11. Оказывать по возможности материальную помощь членам профсоюза по личному заявлению в случаях:

- длительной болезни;
- утрате имущества при несчастных случаях.

9.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

## Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также соответствующими органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением рассматриваются в 7-дневный срок.

10.3. Стороны ежегодно, раз в год, отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников организации.

10.4. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.5. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам организации и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**СОГЛАШЕНИЕ**  
по охране и улучшению безопасности труда

№	мероприятия	единица учета	срок выполнения	ответственный за выполнение мероприятий	количество работников	
					всего	женщин
Организационные мероприятия						
1	Организация приемки организации к началу нового учебного года		ежегодно	директор		
2	Заключение договора на прохождение предварительного и периодического медицинского осмотра сотрудников	1	ежегодно	директор	13	11
3	Заключение договора на проведение специальной оценки условий труда	1	2024	директор		
4	Организация обучения, проведение инструктажей персонала по вопросам соблюдения требований по ОТ и ТБ		в течение года в соответствии и с утвержденным графиком	директор	13	11
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: - работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства			директор		

Технические мероприятия

6	Заключение договора на проведение производственного лабораторного контроля организации	1	январь	директор		
7	Проведение визуальных осмотров зданий, помещений, территории образовательной организации в целях предупреждения аварийных ситуаций		постоянно	рабочий по обслуживанию здания и территории школы		
8	Проведение мероприятий по энергосбережению		2023	директор, рабочий по обслуживанию здания и территории школы		
9	Проведение текущего ремонта зданий и помещений		постоянно, в течение года	рабочий по обслуживанию здания и территории школы		
10	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления	1	2025	директор		
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия						
11	Организация своевременного проведения профилактических медицинских осмотров, диспансеризации, вакцинации работников образовательной организации		в течение года в соответствии и с утвержденным графиком	директор	13	11
12	Реализация мероприятий по приведению образовательной организации в соответствие с санитарными правилами и нормами, устранению нарушений санитарного законодательства, выявленных надзорными органами		в течение года в соответствии и с утвержденным планом	директор		
13	Проведение Дней здоровья для сотрудников	2	сентябрь май	советник директора	13	11
14	Организация проведения специальной оценки условий труда	1	2024	директор		
15	Организация гигиенического обучения сотрудников образовательной организации		в соответствии и с утвержденным	директор		



			ым графиком			
Мероприятия по обеспечению СИЗ						
16	Приобретение спецодежды, СИЗ		по графику	директор		
17	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты		в течение года	директор	7	5
18	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами		в течение года	директор	7	5
19	Обеспечение индивидуальными средствами защиты		в течение года	директор	3	3
Мероприятия по пожарной безопасности						
20	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности		в течение года	директор		
21	Оценка состояния первичных средств пожаротушения, автоматической пожарной сигнализации, системы оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре, их обслуживание		в течение года в соответствии и с утвержденным планом	директор		
22	Организация обучения, проведение инструктажей персонала по вопросам обеспечения пожарной безопасности, действий при возникновении ЧС		в соответствии и с утвержденным планом	заместитель директора		
23	Пополнение и обновление уголков пожарной безопасности для обучающихся и работников организации		по мере необходимости	заместитель директора, классн. руководители		

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
 профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение  
 специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной  
 защиты

№	профессия / должность	наименование средств индивидуальной защиты	норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Кочегар	Фартук хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары
2	Плотник	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 на 9 месяцев 4 пары
3	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	1 6 пар 2 пары
4	Сторож	Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой Полушубок Валенки	дежурный дежурный дежурный
5	Повар (кухонный работник)	Халат хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц 1 раз в месяц

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение  
смывающих и обезвреживающих средств

№	профессия / должность	виды смывающих и обезвреживающих средств	норма выдачи на 1 месяц
1	Кочегар	мыло защитный крем для рук	400 г 100 мл
2	Рабочий по обслуживанию здания школы (плотник)	мыло защитный крем для рук	400 г 100 мл
3	Уборщик служебных помещений	мыло защитный крем для рук	400 г 100 мл
4	Сторож	мыло	400 г
5	Повар (кухонный работник)	мыло защитный крем для рук	400 г 100 мл