



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Архангельской области

«Архангельская санаторная школа-интернат № 2»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного

общеобразовательного учреждения

Архангельской области

«Архангельская санаторная школа-интернат № 2»

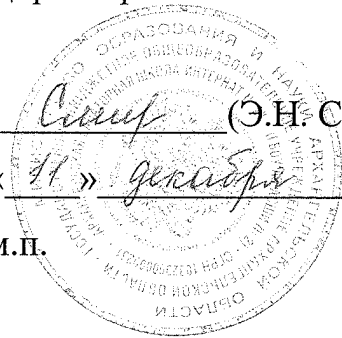
(ГБОУ АО АСШИ № 2)

на 2020-2023 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»  
ДАТА 16.12.2020 ПОДПИСЬ  
№ 425

От работодателя:

Директор


  
Смирн (Э.Н. Смирнова)

«11» декабря 2020 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

И (И.В. Ивко)  
  
«11» декабря 2020 г.

**Содержание коллективного договора**

Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2	Регулирование трудовых отношений в учреждении	5
Раздел 3	Рабочее время и время отдыха	7
Раздел 4	Регулирование вопросов оплаты труда и нормирования труда	12
Раздел 5	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации	15
Раздел 6	Охрана труда и здоровья	16
Раздел 7	Социальные гарантии, льготы, компенсации, поощрения	20
Раздел 8	Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов	23
Раздел 9	Обязательства профсоюзной организации в отношении работников - членов профсоюза	23
Раздел 10	Защита трудовых прав работников	28
Раздел 11	Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	28
Раздел 12	Контроль выполнения коллективного договора	30
Раздел 13	Заключительные положения	30

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Архангельской области «Архангельская санаторная школа-интернат № 2» (далее - ГБОУ АО АСШИ № 2).

Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением между министерством образования и науки Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующим социально-трудовые отношения в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования на 2019-2021 годы, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников ГБОУ АО АСШИ № 2.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после принятия их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41, 44 ТК РФ).

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

1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ АО АСШИ № 2 (ст. 144 ТК РФ);
- Тарификация педагогических работников (ст. 162 ТК РФ);
- Учебное расписание;
- Графики сменности работы (ст. 103 ТК РФ);
- Предварительный график отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Соглашение по охране труда, правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- Положение о защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- Положение о комиссии по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ);
- Форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

1.9. В целях развития социального партнёрства предоставлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих

работников при приёме их на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Работодатель и профсоюзная организация могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза.

## **Раздел 2. Регулирование трудовых отношений в учреждении**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределённый срок в письменной форме;

2.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок;

2.2.3. оформлять изменение условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора, и с учётом положений коллективного договора (ст. 72 ТК РФ);

2.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, в нём указывается срок его действия (не более 5 лет) и причины, послужившие основанием для его заключения;

2.2.5. до подписания трудового договора знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

2.2.6. выполнять условия заключённого трудового договора;

2.2.7. изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72-75 ТК РФ) и только по соглашению сторон и в письменной форме;

2.2.8. в письменной форме уведомлять профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии

с п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца;

2.2.9. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой квалификацией;

При равной квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- лица, которым до пенсии осталось не более 5 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённые руководители выборных органов первичной профсоюзной организации;
- работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- имеющие детей до 14 лет;
- женщины, имеющие статус одинокой матери.

2.2.11. изменение условий трудового договора допускать только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) (изменение числа групп и количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ);

2.2.12. в течение учебного года изменение условий трудового договора допускать только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ;

2.2.13. высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 127, 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий;

2.2.14. должностные инструкции в образовательной организации являются локальным актом.

### Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени в образовательной организации определяется:

3.1.1. правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников;

3.1.2. графиком рабочего времени, устанавливающим начало и окончание рабочего времени дня, а также время перерыва для отдыха и питания, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

3.1.3. графиком сменности работы, составленным работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа и доведением до работников не позднее, чем за один месяц до его действия (статьи 100, 103, 104 ТК РФ);

3.1.4. условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательной организации, коллективным договором.

3.1.5. продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена в соответствии с приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники могут быть привлечены в исключительных случаях в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

3.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

3.6. Работодателем ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы одному из родителей, имеющему ребёнка в возрасте до 16 лет, при наличии письменного заявления об этом (ст. 319 ТК РФ).

3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

3.8. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в соответствии со ст. 99 ТК РФ, с оплатой труда в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.9. Время перерыва для отдыха и питания установлены графиком рабочего времени, трудовым договором и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.10. Работодатель обеспечивает возможность приема пищи работникам, непосредственно находящимся с детьми (воспитателям) и не имеющими возможности покинуть рабочее место, на основании предварительной записи в меню-раскладке с оплатой стоимости питания. Продолжительность рабочей смены в этом случае не удлиняется (ст. 108 ТК РФ, приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.11. Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ.



отпуска или оплата за время отпуска не была своевременно произведена (ст. 124, 125 ТК РФ).

3.14. В соответствии со ст. 322 ТК РФ работодатель обязан предоставить по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности.

При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

3.15. При предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение работникам вне графика отпусков по его письменному заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.16. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам образовательной организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда - согласно результатам проведенной специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ);

- работникам с ненормированным рабочим днём (ст. 119 ТК РФ) - не менее 3 календарных дней: заместителям директора, главному бухгалтеру, бухгалтеру, документоведу;

- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ) - 16 календарных дней.

3.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с профкомом в отношении работника, являющегося членом профсоюза (при обращении в профком).

3.17.1. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

3.18. Каждому педагогическому работнику не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный, сроком до одного года, отпуск (ст. 335 ТК РФ).

3.19. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам - до 2 дней в месяц, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);
- одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами, до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключения женской консультации (ст. 254 ТК РФ).

3.20. Во время учебных каникул педагогические работники привлекаются к работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до каникул.

#### **Раздел 4. Регулирование вопросов оплаты труда и нормирования труда**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Должностные оклады (оклады), ставки заработной платы работникам устанавливаются на основании Положения о системе оплаты

труда работников ГБОУ АО АСШИ № 2, принятого общим собранием работников, утвержденного приказом работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

4.4. Фонд оплаты труда для работников учреждения формируется с учетом:

- размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации;

- размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- средств на замену трудовых и учебных отпусков работников;
- средств на выплату ежегодной материальной помощи и др.

4.5. На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки по согласованию с профсоюзным комитетом. Для проведения тарификации приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель профкома.

4.6. Локальные нормативные акты, устанавливающие формы материального поощрения работников, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца - 26 числа каждого месяца,
- за вторую половину месяца - 11 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне этого дня в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.8. Все виды компенсационных доплат выплачиваются на основании Положения о системе оплаты труда работников ГБОУ АО АСШИ № 2, а именно:

- за работу во вредных условиях труда по результатам проведения специальной оценки условий труда (ст. 147 ТК РФ);
- за работу в ночное время сторожам - 35% (ст. 154 ТК РФ);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ);
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ);
- за время простоя (ст. 157 ТК РФ).

4.9. Порядок и условия применения стимулирующих выплат установлены на основании Положения о системе оплаты труда работников ГБОУ АО АСШИ № 2.

Работодатель издает приказ об установлении стимулирующих выплат каждому работнику на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат, избираемой общим собранием работников.

В состав комиссии по распределению стимулирующих выплат включаются представители профсоюзного комитета.

4.10. Работникам устанавливаются иные выплаты, связанные с отраслевыми особенностями труда:

- материальная помощь в размере должностного оклада (оклада), ставки заработной платы по основному месту работы (по основной должности) один раз в течение года;
- единовременное пособие при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья в размере трех должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, заключившим трудовой договор на работу в образовательной организации, к отпуску 1 раз в год в течение первых трех лет после окончания учебного заведения.

4.11. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, а также в случае невыполнения настоящего коллективного договора, работникам выплачивается заработная плата в полном размере.

4.12. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения в соответствии со статьей 142 ТК РФ имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.13.10. письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

## **Раздел 5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации (ст. 196 ТК РФ).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

5.3. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательной организации (ст. 196 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

5.4.2. обеспечить возможность повышения квалификации педагогическим работникам не реже чем один раз в пять лет;

5.4.3. в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

5.4.4. сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы в соответствии со ст. 187 ТК РФ;

5.4.5. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленное на обучение в соответствии с трудовым договором или

соглашением об обучении, заключённым между работником и работодателем в письменной форме (статьи 173, 177 ТК РФ);

5.4.6. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

5.4.7. изменение требований к квалификации педагогического работника, по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

5.4.8. обеспечить возможность работникам образовательной организации бесплатно пользоваться копировальным аппаратом для работы.

5.4.9. обеспечить педагогическим работникам доступ к сети Интернет.

## **Раздел 6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, воспитанников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 ТК РФ).

### **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. обеспечить работникам учреждения здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм, обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, ответственных должностных лиц;

6.2.2. обеспечить обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;

6.2.3. При разработке проекта сметы на соответствующий финансовый год и плановый период предусматривать затраты образовательной организации на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, приобретение СИЗ из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении по охране труда;

6.2.4. создать из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии уполномоченных по охране труда. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии по охране труда, освободить их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения;

6.2.5. обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);

6.2.6. разработать и утвердить Правила и инструкции по охране труда с учётом мнения профсоюзного комитета;

6.2.7. обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

6.2.8. не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.9. обеспечить организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.10. обеспечить за счет средств работодателя и в рабочее время прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров (обследований), а также других обязательных медицинских осмотров (обследований) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и для предупреждения профессиональных заболеваний с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на

время прохождения необходимых медицинских осмотров (обследований) (статьи 185, 212, 213 ТК РФ);

6.2.11. в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ обеспечить:

- работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Для того чтобы получить освобождение от работы для прохождения диспансеризации, работник пишет заявление и согласовывает дату с руководством. Никаких иных документов оформлять не требуется (ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ). На основании заявления работодатель оформляет приказ в произвольной форме о предоставлении дополнительного выходного дня для диспансеризации. В приказе должно быть указано, что дополнительный выходной сотруднику оплатят.

На основании Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н (п. 10 Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения) медицинская организация выдает работнику справку о прохождении диспансеризации в день ее прохождения. Работник может предъявить ее по желанию.

6.2.12. обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

6.2.13. обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ);

6.2.14. обеспечить проведение специальной оценки условий труда с участием представителей профсоюзного комитета в соответствии с



Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ);

6.2.15. обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно настоящему коллективному договору, Положению о системе оплаты труда работников ГБОУ АО АСШИ № 2, другим локально-нормативных актам образовательной организации;

6.2.16. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт; обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве (статьи 228, 228.1, 229.1, 229.2, 229.3, 230, 230.1, 231 ТК РФ);

6.2.17. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

6.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами и до 10% дополнительно, на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

6.4. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

## **Раздел 7. Социальные гарантии, льготы, компенсации, поощрения**

Стороны договорились, что:

7.1. Экономия средств фонда оплаты труда, а также средств, полученных от предпринимательской деятельности образовательной

организации, в соответствии с коллективным договором может быть направлена на премирование работников, на выплату стимулирующих надбавок, на улучшение условий труда, на мероприятия по охране здоровья.

7.2. Работники образовательной организации пользуются льготами и компенсациями, предусмотренными для лиц, работающих в Архангельской области как местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

7.2.1. работники образовательной организации и их несовершеннолетние дети имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в соответствии с постановлением Правительства Архангельской области от 10.01.2017 № 2-пп «Об утверждении Правил компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах государственной власти Архангельской области, иных государственных органах Архангельской области и государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей». Данные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

7.2.2. для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусматривается оплата стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (Отраслевое соглашение на 2019-2021 годы).

7.3. Работникам образовательной организации в соответствии со статьей 38 закона Архангельской области от 2 июля 2013 года № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области» выплачивается:

- один раз в год по заявлению материальная помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (по основной должности) на основании Положения о системе оплаты труда работников ГБОУ АО АСШИ № 2;

- при первичном увольнении в связи с выходом на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья - единовременное пособие в размере трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

7.4. Материальная помощь может быть оказана работнику образовательной организации в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные

случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда. Материальная помощь начисляется одновременно в абсолютном размере. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель образовательной организации на основании письменного заявления работника.

7.5. В образовательной организации устанавливаются следующие формы морального стимулирования: благодарность, грамота, почетная грамота, представление к званию лучшего по профессии, представления к государственным наградам, другие формы и методы поощрения.

7.6. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.6.1. Оплата труда с квалификационной категорией сохраняется в течение 1 года руководящим и педагогическим работникам:

- возобновившим работу после отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком;
- прекратившим педагогическую и руководящую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования или выходом на пенсию независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической или руководящей деятельности;
- возобновления педагогической или руководящей деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности;
- возобновления педагогической деятельности после длительного отпуска;
- в случае обучения в высших учебных заведениях по очно-заочной форме по профилю деятельности;
- если до выхода на пенсию по возрасту или состоянию здоровья осталось не более одного года;
- в связи с возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников - со дня возобновления работы;
- в случае выявления допущенного руководителем нарушения Порядка аттестации педагогических работников.

7.6.2. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, им устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой

работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Отраслевое соглашение на 2019-2021 годы).

7.6.3. результаты аттестации педагогических работников о соответствии занимаемой должности учитываются при переходе педагогического работника из одного образовательного учреждения в другое на иную педагогическую должность в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ГБОУ АО АСШИ № 2.

7.6.4. аттестацию педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников других отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», «Отличник просвещения», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, а также имеющих отраслевые знаки отличия, государственные награды, в том числе полученные за достижения в педагогической деятельности, победителей конкурсного отбора лучших учителей, победителей конкурсов профессионального мастерства, на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, проводить по представлению руководителя образовательной организации.

7.7. в случае направления работника в служебные командировки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (статьи 167, 168 ТК РФ).

7.8. обеспечить со стороны работодателя своевременную и полную сдачу в архив персональных данных работников, необходимых для назначения пенсий и социальных пособий.

## **Раздел 8. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов**

Стороны договорились:

8.1. В целях стимулирования труда педагогических работников установить выплаты выпускникам очных отделений высших и средних специальных учебных заведений за работу в образовательной организации в течение первых трех лет после окончания учебного заведения, заключившим трудовой договор на работу в образовательной организации.

8.2. В случае нахождения работника в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания

учебного заведения срок действия данной нормы продлить на период такого отпуска.

8.3. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждениях, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет.

## **Раздел 9. Обязательства профсоюзной организации в отношении работников - членов профсоюза**

В соответствии с Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной профсоюзной организации ГБОУ АО АСШИ № 2 и по согласованию с работодателем профсоюзная организация принимает на себя обязательства в отношении работников - членов профсоюза:

### **9.1. Трудовые отношения**

9.1.1. высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации, обязательное для учета работодателем, по вопросам наказания и увольнения работников - членов профсоюза, независимо от причин увольнения;

9.1.2. в течение пяти рабочих дней рассматривать заявления работников - членов профсоюза по вопросам нарушения работодателем трудовых прав. Направлять представления руководителю организации и, в случае необходимости, информировать орган Государственной инспекции труда о допущенных нарушениях прав работников с целью их устранения;

9.1.3. рассматривать обращения работодателя для учета мотивированного мнения (или для согласования) выборного профсоюзного органа по вопросам привлечения работников - членов профсоюза к сверхурочным работам;

9.1.4. с помощью правовой инспекции труда профсоюза работников народного образования и науки РФ предоставлять работникам - членам профсоюза бесплатную правовую помощь и защиту в вопросах:

- трудовых, профессиональных, жилищно-бытовых и социально-экономических отношений;
- правового обучения членов профсоюза и своевременного информирования об изменениях действующего законодательства РФ;
- защиты их трудовых прав во время переговоров с работодателем, при разрешении трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и судах;
- подготовки исковых заявлений и других документов в суды;

- представительства прав и интересов членов профсоюза в судебных органах, в т.ч. по вопросам защиты пенсионных прав работников;

- обжалования решений судов вплоть до Верховного суда РФ;

9.1.5. не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе работодателя;

9.1.6. По заявлению члена профсоюза обжаловать каждое незаконное действие (бездействие) работодателя, нарушившее законные права и интересы работника и добиться его отмены через вышестоящие профсоюзные органы, органы управления образованием, прокуратуры, комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда, суды.

## **9.2. Рабочее время и время отдыха**

9.2.1. осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

9.2.2. согласовывать графики отпусков работников на очередной год, учитывая при этом пожелания членов профсоюза о времени предоставления отпуска;

9.2.3. в дополнение к отпускам, предусмотренным трудовым договором, ходатайствовать перед работодателем о предоставлении дополнительных отпусков без сохранения заработной платы работникам-членам профсоюза:

- имеющим детей школьного возраста - 1 сентября;

- родителям в день проводов сына в армию;

- в случае собственной свадьбы, свадьбы детей;

9.2.4. предоставлять работникам-членам профсоюза консультации по вопросам рабочего времени и времени отдыха, представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам, суде;

9.2.5. осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

## **9.3. Оплата труда и нормирование труда**

9.3.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

9.3.2. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

9.3.3. оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета

профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

9.3.4. обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза - работников образовательной организации, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

9.3.5. своевременно информировать работников о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

9.3.6. делегировать представителей профсоюзного комитета в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов работников;

9.3.7. по заявлению проводить проверку начисления компенсационных и стимулирующих выплат работникам-членам профсоюза и их соответствия Положению о системе оплаты труда работников ГБОУ АО АСШИ № 2;

9.3.8. оказывать правовую помощь членам профсоюза в случаях уменьшения или снятия выплат компенсационного и стимулирующего характера вплоть до обращения в органы прокуратуры и суд.

#### **9.4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

9.4.1. осуществлять контроль выполнения работодателем требований статей 167 и 168 ТК РФ в отношении работников - членов профсоюза, направляемых в служебные командировки, в том числе направляемых на курсы повышения квалификации;

9.4.2. ходатайствовать перед работодателем о своевременном направлении на курсы повышения квалификации педагогов - членов профсоюза, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году. С этой целью принимать участие в разработке плана повышения квалификации педагогов и осуществлять контроль его реализации в отношении членов профсоюза;

9.4.3. через представителей профсоюза осуществлять защиту интересов членов профсоюза в ходе проведения их аттестации, начиная с работы экспертной группы и до принятия решения региональной аттестационной комиссией.

#### **9.5. Охрана труда и здоровья**

9.5.1. проводить проверку рабочих мест работников - членов профсоюза на соответствие их требованиям охраны труда. Проверять обеспеченность работников - членов профсоюза специальной одеждой и

обувью. Принимать участие в специальной оценке условий труда членов профсоюза;

9.5.2. на основании заявлений работников - членов профсоюза добиваться незамедлительного устранения нарушений правил охраны труда, приостановки работ в случае угрозы здоровью и жизни работника. В случае необходимости информировать Государственную инспекцию труда;

9.5.3. принимать участие в расследовании всех несчастных случаев на производстве, происшедших с членами профсоюза, с целью установления истинных причин травматизма и защиты интересов работника;

9.5.4. в случае получения производственно травмы, профзаболевания работником - членом профсоюза оказывать ему по решению профсоюзного комитета материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета;

9.5.5. в случае гибели работника на производстве оказать семье (ближайшим родственникам) погибшего - члена профсоюза материальную помощь за счет средств профсоюзного бюджета. Ходатайствовать перед работодателем о выделении помощи работнику - члену профсоюза;

9.5.6. не реже двух раз в год рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы охраны труда, обеспечения спецодеждой, выработать предложения по улучшению условий труда;

9.5.7. осуществлять контроль за своевременностью проведения за счет средств работодателя периодических медицинских обследований работников. Совместно с работодателем создать условия для прохождения работниками - членами профсоюза диспансеризации.

9.5.8. вести учет членов профсоюза, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, и добиваться их пролечения в санаториях и профилакториях. Снижать стоимость путёвок за счет централизованных профсоюзных средств;

9.5.9. обеспечить комплектование и приобретение подарков детям работников - членов профсоюза:

- впервые идущим в школу (за счет профсоюзных средств);
- к новогодним праздникам (частично за счет профсоюзных средств);

9.5.10. обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборных органов первичных профсоюзных организаций, способствовать формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда;

9.5.11. оказывать помощь уполномоченному по охране труда в работе по осуществлению общественного контроля за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;



9.5.12. осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывать практическую помощь в реализации этих прав;

9.5.13. осуществлять организацию проведения проверок состояния охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором;

9.5.14. обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в образовательной организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

9.5.15. участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда;

9.5.16. принимать участие в разработке и согласовании локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда.

#### **9.6. Социальные гарантии и льготы**

9.6.1. обеспечить контроль за предоставлением гарантий и льгот работникам - членам профсоюза:

9.6.2. поощрять из средств профсоюзного бюджета членов профсоюза, принимающих активное участие в общественной жизни коллектива, в профессиональных конкурсах;

9.6.3. ходатайствовать перед работодателем о дополнительном поощрении и награждении работников - членов профсоюза, успешно сочетающих основную работу и общественную деятельность;

9.6.4. разработать социальный паспорт профсоюзной организации и на его основе ежегодно анализировать уровень социального благополучия членов профсоюза в целях их социальной защиты;

9.6.5. проводить информационно-разъяснительную работу с членами профсоюза по вопросам пенсионного обеспечения с привлечением специалистов Пенсионного фонда;

9.6.6. по заявлению работника проводить проверки правильности назначения пособий и оплаты больничных листов в отношении членов профсоюза. При необходимости информировать о нарушениях органы Фонда социального страхования РФ;

9.6.7. оказывать содействие в получении путевок в санатории (в том числе профсоюзные) членам профсоюза, имеющим профзаболевания, а также инвалидность вследствие производственной травмы;

9.6.8. выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений из профсоюзных средств;

9.6.9. осуществлять контроль обеспечения правовых и социальных гарантий молодежи; оказывать помощь молодым специалистам - членам профсоюза по вопросам социально-трудовых прав молодёжи.

## **Раздел 10. Защита трудовых прав работников**

10.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления образовательной организации (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Работодатель создаёт условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в том числе в комиссии по трудовым спорам.

10.3. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

10.4. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет образовательной организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ.

## **Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

11.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам защиты социально-трудовых прав работников ГБОУ АО АСШИ № 2.

11.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа - профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.4.1. соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

11.4.2. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

11.4.3. представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статотчётов по согласованному перечню;

11.4.4. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счёт профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

11.5. Представителю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основаниями для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 377 ТК РФ).

11.6. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несёт ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 ТК РФ).

11.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.8. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

## **Раздел 12. Контроль выполнения коллективного договора**

12.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчётом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

12.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия осуществляла контроль выполнения коллективного договора и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора;

12.2.3. взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

## **Раздел 13. Заключительные положения**

13.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

13.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.3. Работодатель (его представители) в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направляет его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется после подписания коллективного договора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 ТК РФ).