

Первичная  
профсоюзная организация

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Кротова С.Ю. Кротова  
«20» октября 2021 г.

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
Полевского городского округа  
«Основная общеобразовательная  
школа с. Мраморское»  
Директор Птухина Е.Н. Птухина  
«20» октября 2021 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 - 2024 годы

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Полевского городского округа  
«Основная общеобразовательная школа с. Мраморское»

Утверждён на собрании работников,  
протокол № 2 от «15» октября 2021 г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

государственное казенное учреждение службы  
занятости населения Свердловской области  
«Полевской центр занятости»

«16» октября 2021 г.

Запись за № 20-К

г. Полевской



## Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

**1.1.** Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора МБОУ ПГО «ООШ с. Мраморское» **Птухиной Елены Николаевны** и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета **Кротовой Софьи Юрьевны**.

**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 учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

**1.3.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального, Отраслевого (тарифного), регионального Соглашений, а также трехстороннего Соглашения между администрацией Полевского городского округа, ОМС Управление образованием и горкомом профсоюза.

**1.4.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.5.** Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

**1.6.** 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.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

### **Работодатель обязуется:**

**1.8.** Направить в семидневный срок, подписанный сторонами, коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

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

### **Работники обязуются:**

**1.10.** В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

## Раздел 2. Трудовые отношения.

### **Работодатель обязуется:**

**2.1.** Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

**2.2.** Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.



2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы, часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

**Работники обязуются:**

2.6. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.7. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

**Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

**Работодатель обязуется:**

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету 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, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, работникам: предпенсионного возраста; удостоенным звания «Ветеран труда»; воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет; членам профсоюзного комитета и др. Не допускать увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (см. ст. 81 ТК РФ). Точно так же не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (см. ст. 261 ТК РФ).

3.7. В случае увольнения работника ОУ при определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате, при расчёте компенсации производить округление до целого числа в пользу работника (например: 20,4 округлять не до 20, а до 21).

**Стороны договорились:**

3.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.9. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.



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

#### Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

##### Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

4.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.9. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный) разрешается иметь отдельным категориям работников в соответствии с требованиями ТК РФ и иных федеральных законов:

- педагогическим работникам образовательного учреждения — на основании статьи 334 ТК РФ;
- работникам в возрасте до 18 лет — на основании статьи 267 ТК РФ;
- инвалидам — на основании статьи 23 Федерального закона РФ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

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



**Стороны договорились:**

**4.11.** Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128. ТК РФ) по заявлению работника с согласия работодателя при:

- рождении и усыновлении ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрации брака работника или его детей – до 5 календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- на юбилей, проводы в армию и т.д. – до 3 календарных дней;
- подготовки к аттестационным мероприятиям – до 2 календарных дней;

Сокращенное время работы для инвалидов I и II групп – не более 35 часов за неделю (п.5 статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. 28.06.2021 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» ). Очередной трудовой отпуск не меньше 30 календарных дней для инвалидов всех групп. Отпуск (без оплаты) до 60 календарных дней в год (Ст.128 Трудового кодекса РФ).

**4.12.** Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по просьбе работника (на основании его письменного заявления) (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

До 14 календарных дней в году:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери;
- Героям Советского Союза, Героям РФ, полным кавалерам ордена Славы – до трёх недель в году;
- работникам в случае болезни – на три дня в течение года;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

**4.13.** Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**4.14.** Предоставлять дополнительный отпуск за работу без больничного листа по заявлению работника в каникулярное время или к ежегодному отпуску из расчета 1 день за квартал.

## **Раздел 5. Оплата труда**

### **5.1. Оплата труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**

**5.1.1.** Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей части и специальной части, на основании Положения об оплате труда работников МБОУ ПГО «ООШ с. Мраморское».

**5.1.2.** Общая часть фонда оплаты труда педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из установленных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

**5.1.3.** Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.



**5.1.4.** Оклад (должностной оклад) педагогического работника определяется исходя из стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося в зависимости от ступеней обучения, численности обучающихся в классах по состоянию на начало учебного года, количества учебных часов (часы аудиторной занятости) по учебному плану и повышающих коэффициентов к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, на основании Положения об оплате труда работников МБОУ ПГО «ООШ с. Мраморское».

**5.1.5.** Стандартная стоимость бюджетной образовательной услуги – фиксированный размер оплаты труда педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, за обучение одного расчетного ученика за один расчетный час (ученико-час) без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

**5.1.6.** Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым законодательством Российской Федерации, федеральными законами, Постановлениями Правительства РФ, Свердловской области, Главы Полевского городского округа, областными, территориальными Соглашениями,

- доплаты за дополнительные виды работ в установленных общеобразовательным учреждением размерах согласно Положения о распределении специальной части фонда оплаты труда образовательного учреждения,

- надбавки за наличие ученой степени, почетных званий согласно Положения о распределении специальной части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

**5.1.7.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения (не менее 95 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя (не более 5 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения).

Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты (премии) в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, принятого Советом ОУ по согласованию с выборным профсоюзным органом и Коллективным договором.

## **5.2. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

**5.2.1.** Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения устанавливаются работодателем или уполномоченным им органом в трудовом договоре.

**5.2.2.** Оклад (должностной оклад) руководителя устанавливается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного общеобразовательного учреждения, коэффициента по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений и ежемесячной надбавки за квалификационную категорию по результатам аттестации.

**5.2.3.** При расчете средней заработной платы педагогических работников учитываются выплаты стимулирующего характера. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы педагогических работников для определения заработной платы руководителя не учитываются.

## **5.3. Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), специалистов, учебно-воспитательного персонала, технических исполнителей и рабочих.**

**5.3.1.** Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), специалистов, учебно-воспитательного персонала, технических работников и рабочих осуществляется в соответствии с заключенным трудовым договором.



**5.3.2.** Оплата труда административно-управленческого персонала (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических работников и рабочих включает в себя:

1. оклад (должностной оклад);
2. выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и Правительства Свердловской области;
3. выплаты стимулирующего характера.

**Работодатель обязуется:**

**5.4.** Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией.

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

**5.6.** Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

**5.7.** Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

**5.8.** Производить доплату за работу с вредными условиями труда (Приложение № 2).

**5.9.** Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 10 и 25 числа.

## **Раздел 6. Условия и охрана труда.**

**Стороны обязуются:**

**6.1.** Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (Приложение № 3). Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

**6.2.** Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава первичной профсоюзной организации или коллектива работников, создание совместной комиссии по охране труда.

**6.3.** Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информируют работников о принимаемых мерах в этой области.

**Работодатель обязуется:**

**6.4.** В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

**6.5.** Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

**6.6.** Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

**6.7.** 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.

**6.8.** Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 31.12.2020 г. № 988н, приказом Министерства здравоохранения РФ № 1420н от 31.12.2020 г «Об утверждении перечня вредных и(или) опасных работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», с приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении



порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренные ч.4 ст. 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

6.9. Проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений, в соответствии с Федеральным законом РФ "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

6.10. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ, следующие компенсации: доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей.

6.11. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.12. Обеспечить приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Обеспечить за счёт своих средств, в соответствии с установленными нормами своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

6.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ (с изм. от 21.07.2007 № 183-ФЗ)

6.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.(с изм. от 14.11.2016)

6.15. Включить комплекс мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекций:

- проведение опроса среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИД;
- предоставления работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.);
- консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустроенными по вопросу ВИЧ/СПИД;
- включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам приемам выполнения работ;
- обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профактива;
- проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;
- предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки( словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физическое воздействие и др.).



**Первичная профсоюзная организация обязуется:**

- 6.16. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.
- 6.17. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.
- 6.18. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.
- 6.19. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

**Работники обязуются:**

- 6.20. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- 6.21. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- 6.22. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- 6.23. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.
- 6.24. 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.

**Раздел 7. Социальные гарантии.****Стороны договорились:**

- 7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.
- 7.2. Содействовать в частичной оплате дорогостоящего лечения работников – членов профсоюза, из средств Полевской городской организации профсоюза.
- 7.3. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:
- мест в детских дошкольных учреждениях;
  - подарков на новогодние елки;
  - бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.
- 7.4. Содействовать в выделении материальной помощи (из внебюджетных источников при наличии средств):
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
  - в связи со смертью близких родственников;
  - на юбилейные даты;
  - в связи со стихийными бедствиями, кражами.
- 7.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

**Раздел 8. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации.****Стороны договорились:**

- 8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.
- 8.2. Первичная профсоюзная организация (или иные представители, избираемые работниками) представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от



11.06.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

**Работодатель обязуется:**

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Согласовывать с профкомом сметы внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

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

8.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.7. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

8.8. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

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

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

**Первичная профсоюзная организация обязуется:**

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

8.12. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.13. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

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

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

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

**Раздел 9. Разрешение трудовых споров.**

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

**Раздел 10. Заключительные положения.**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении



контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575924

Владелец Птухина Елена Николаевна

Действителен с 26.02.2021 по 26.02.2022