

От работников:  
Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
МОУ Школа №32 г. Черемхово  
\_\_\_\_\_  
\_Васильева Н.А.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

От работодателя:  
Директор  
МОУ Школа №32 г. Черемхово  
\_\_\_\_\_  
\_Аревкова С. Г.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022г.

**Коллективный договор  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Школа №32 г. Черемхово**

Принят на общем собрании трудового коллектива  
МОУ Школа №32 г. Черемхово  
(протокол №1 от 19.08.2022 г.)

**г. Черемхово  
2022**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Школа №32 г. Черемхово» (далее МОУ Школа №32 г. Черемхово). Адрес: 665413, Пер. Пролетарский, 9/А, г.Черемхово, Иркутская область; тел. 8(39546) 5-25-46, Аревкиной С.Г. и работниками образовательного учреждения, в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Васильева Н.А.), действующего на основании Устава Профсоюза работников образования и науки РФ, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Школа №32 г.Черемхово».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения, а также по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Аревкиной Светланы Геннадьевны- (далее – работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации;
- работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.6. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- учет мнения Первичной профсоюзной организации.
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

### **1.9. Работодатель:**

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с ним иных отношений;
- все локальные нормативные акты учреждения, согласовывать с первичной профсоюзной организацией.
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- доводить до сведения работников текст договора, разъяснять его условия и сроки реализации.

#### **1.12.2 Первичная профсоюзная организация:**

- содействовать эффективной работе учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях по трудовым спорам;

- принимать участие в разработке локальных актов образовательного учреждения и работе созданных при нем комиссий.

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

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также 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. Трудовой договор с работником, 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации по должности) (ст.74ТК РФ).

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в учреждении;

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

## **3. Оплата труда работников.**

### **3.1.Стороны договорились:**

3.1.1. Установить в МОУ Школа №32 г. Черемхово систему оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда руководителя и работников муниципального общеобразовательного учреждения «Школа №32 г. Черемхово» от 24 декабря 2019г. №278.

3.1.2. Считать, что работа за пределами установленной для работников учреждения продолжительности рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника

является сверхурочной работой. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3.1.3. Выплачивать заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата за первую половину месяца с 1 по 15 число текущего месяца, выплачивается 25 числа текущего месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца, с 16 по 30 (31) число текущего месяца, выплачивается 10 числа следующего месяца.

Иные денежные выплаты (премии, выплаты стимулирующего характера и т.д.), начисляемые за результаты труда, достижение соответствующих показателей за месяц, квартал, полугодие, год, начисляются после осуществления оценки результатов труда, соответствующих показателей в порядке, установленном локальным нормативным актом и выплачиваются работнику одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

Работникам выдавать расчетные листки по форме, утверждённой приказом заведующего учреждения.

3.1.4. Выплату отпускных производить работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст.140 ТК РФ).

3.1.5. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии со ст.153 ТК РФ.

3.1.6. Доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливается согласно Перечню с неблагоприятными условиями труда (Приказ Гособразования СССР от 20.08.90 N 579. "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР", приказ Миннауки РФ от 07.10.92 N 611. "О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе" (вместе с "Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета").

3.1.7. Молодым специалистам до 30 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждениях, устанавливается доплата в размере, определенном Положением об оплате труда.

3.1.8. Выплату заработной платы работникам производить в денежной форме, в рублях;

3.1.9. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности (более 6 месяцев);
- нахождении в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года).

Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Территориальное отраслевое соглашение по образовательным организациям муниципального образования «город Черемхово»).

### **3.2. Первичная профсоюзная организация: обязуется:**

3.2.1. Принимать участие в разработке локальных актов учреждения, касающихся оплаты труда работников.

## 4. Рабочее время и время отдыха

### 4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации устанавливается в трудовом договоре в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ Школа №32г. Черемхово (Приложение №1).

4.1.2. Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, для педагогических – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.3. Режим работы для работников организации определяется графиком, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаемым приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.4. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.1.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. (Кроме сторожей - по отдельному графику). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

4.1.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.8. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи одновременно с воспитанниками.

4.1.9. Работникам образовательной организации предоставляются следующие ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- 1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:
  - для педагогических работников – 56 календарных дней;
  - для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

- 2) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 № 4520 – I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность устанавливается в соответствии с законодательством, отпуск полностью оплачивается.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.1.11. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

4.1.12. Предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

4.1.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. Статья 127 ТК РФ.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины

месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

4.1.16. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного неоплачиваемого отпуска в следующих случаях:

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 3 календарных дня;

рождения ребенка при выписке – 1 календарный день;

бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

бракосочетания работника – 3 календарных дня;

похорон близких родственников – 3 календарных дня;

предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях ст. 335 ТК РФ и ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Предоставлять сотруднику дополнительно 3 календарных дня к отпуску без сохранения содержания при условии отсутствия больничного листа в течение 12 месяцев.

4.1.17. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

тяжелого заболевания близкого родственника – не менее 14 календарных дней;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.1.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.1.19 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

#### **4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение (либо согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **5. Вопросы занятости профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников**

### **5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

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

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

### **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

5.2.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации, прохождения независимой оценке квалификационная соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.2.5. 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 в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательной организации).

5.2.6. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя в соответствии со ст.187 ТК РФ.

При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

5.2.7. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» один раз в пять лет проходят аттестацию педагогических работников. Порядок проведения аттестации утвержден Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276. Порядок единый, обязателен для применения на всей территории Российской Федерации.

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

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

6.1.1. Заключать ежегодно в соответствии со ст. 41, 46 ТК РФ Соглашение по охране труда между работодателем и работниками с определением мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), с указанием стоимости обеспечения данных мероприятий, конкретных сроков их осуществления и ответственных должностных лиц.

Анализировать по предложению одной из сторон ход выполнения данного Соглашения не реже двух раз в течение текущего календарного года, оформляя итоги анализа совместным актом сторон.

6.1.2. Участвовать в совместной предварительной работе по разработке, рассмотрению, утверждению мероприятий данного Соглашения на следующий календарный год.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности в образовательной организации совместной комиссии по охране труда на основании ст. 224 ТК РФ.

6.1.4. Обеспечивать на основании ст. 370 ТК РФ эффективность работы в учреждении комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по обучению и проверке знаний требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий и сооружений; по приёме образовательной организации на готовность к новому учебному году и др.

6.1.5. Осуществлять системный административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела «Охрана труда и здоровья» данного коллективного договора и ежегодного Соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать ход выполнения учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований главного технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома учреждения.

6.1.7. Планировать в течение действия коллективного договора проведение комплексных, тематических и целевых проверок в учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением итогов данной работы на заседаниях совместной комиссии по охране труда.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе - проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

## **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Обеспечивать в образовательном учреждении безопасные и здоровые условия труда в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

6.2.2. Совершенствовать функционирование системы управления охраной труда, профессиональными рисками в соответствии с требованиями ст.217, 218 ТК РФ.

С этой целью, своевременно обновлять содержание и утверждать Положения о системе управления охраной труда и оценкой профессиональных рисков.

6.2.3. Осуществлять ежегодно в учреждении системное финансирование мероприятий по охране труда в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения, в том числе на: обучение и проверку знаний требований охраны труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования, обеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты; обучение и аттестацию работников по программам профессиональной гигиенической подготовки, оформление санитарных книжек и иные мероприятия.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортное лечение работников.

6.2.5. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда и оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, организацию стажировки на рабочих местах в соответствии с существующим в РФ порядком.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников учреждения.

Отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке указанные выше виды обучения, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

6.2.6. Разрабатывать, согласовать с выборным органом первичной профсоюзной организацией и утверждать в соответствии с новыми правилами по охране труда инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

Организовывать работу по контролю за их соответствием действующим правилам охраны труда.

6.2.7. Обеспечивать наличие правил, инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.8. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда (далее-СОУТ) на всех рабочих местах. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной СОУТ.

6.2.9. Предоставлять на основании результатов проведенной СОУТ гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ.

6.2.10. Обеспечивать на основании ст. 221 ТК РФ приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) и

сmyвающих средств на основании единых Типовых норм, установленных федеральным органом исполнительной власти.

Категории работников и норма выдачи СИЗ и сmyвающих средств определяются приложением к коллективному договору.

6.2.11. Обеспечивать работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. №46н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

6.2.12. Обеспечивать за счёт средств работодателя проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

6.2.13. Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

6.2.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием территории, зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда в Российской Федерации;

6.2.15. Обеспечивать наличие аптек первой помощи работникам и источников питьевой воды;

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

6.2.17. Обеспечивать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере десяти тысяч рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.2.18. Создать условия для обучения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома образовательного учреждения, предоставление для него возможности официального освобождения от работы с сохранением средней заработной платы на период прохождения обучения по охране труда в аккредитованных учебных центрах.

6.2.19. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодного соглашения по охране труда между работодателем и работниками.

6.2.20. Обеспечивать главному техническому инспектору труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профкома образовательной организации, членам совместной комиссии по охране труда образовательной организации беспрепятственное посещение территории, зданий и сооружений образовательной организации, её подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, а также - содействовать им в предоставлении средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда в образовательной организации.

Обеспечивать в соответствии со ст. 370 ТК РФ ответ на представления и требования главного технического инспектора труда Профсоюза, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза и представлений уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома образовательной организации, выданных работодателю для устранения выявленных в ходе общественного контроля нарушений требований охраны труда.

6.2.21. Создавать работникам в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями необходимые условия для отдыха и приёма пищи;

6.2.22. Предоставлять работнику другую работу при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо производить работнику оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.2.23. Гарантировать сохранение места работы (должность) и средний заработок по месту работы в соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование.

6.2.24. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работника в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.2.25. Обеспечить гарантии деятельности и условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профкома образовательного учреждения возложенных общественных обязанностей, в том числе установления для них в коллективном договоре и в соглашении по охране труда возможности предоставления рабочего времени не менее чем 8 часов в месяц с оплатой по среднему заработку.

### **6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

6.3.1. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда на общем собрании профсоюзной организации и организовать их работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, утверждённым постановлением Исполнительного комитета Общероссийского Профсоюза образования № 17-15 от 19 июня 2019 года и другими нормативными актами;

6.3.2. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий и охраны труда в образовательной организации в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации.

6.3.3. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, лабораториях, производственных и других помещениях, а также на территории образовательной организации.

6.3.4. Содействовать работодателю в организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов совместной комиссии по охране труда.

6.3.5. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по оценке профессиональных рисков;
- по расследованию несчастных случаев (включая расследование микротравм) на производстве;
- по приемке учебных, и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года и др.

6.3.6. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.3.7. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда;

6.3.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;

6.3.9. Обеспечивать участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома образовательной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда в образовательной организации.

## **7. Гарантии и компенсации.**

### **7.1. Стороны договорились, что работодатель:**

7.1.1. Ходатайствует перед администрацией города Черемхово о предоставлении жилья нуждающимся работникам учреждения;

7.1.2. Совместно с профсоюзом организует для детей работников новогодние праздники с вручением подарков.

### **Стороны договорились:**

7.2. Изучать и перенимать положительный опыт организаций по работе с молодежью;

7.3. Принимать участие в профессиональных конкурсах в целях повышения педагогического мастерства и обмена опытом.

7.4. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве, обеспечивать обязательное медицинское страхование работников с выдачей страховых медицинских полисов по обязательному страхованию граждан;

7.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работнику на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот, своевременно оформлять впервые поступающим на работу пенсионное свидетельство государственного пенсионного страхования.

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

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (ст.185.1.ТКРФ);

7.7. Организовать постоянную работу по проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и членами их семей.

7.8. Проводить мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации.

7.9. Уделять внимание моральному поощрению молодых педагогов, в том числе награждению их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

## **8. Обязательства первичной профсоюзной организации**

### **8.1.Первичная профсоюзная организация обязуется:**

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

8.1.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.1.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

8.1.7. Участвовать в работе комиссий учреждения, тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **9.1. Стороны договорились, что:**

9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

9.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год;

9.1.3. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением в течение одного месяца со дня возникновения разногласий;

9.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

9.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств по настоящему договору виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством;

9.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.10. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

## **10. Заключительные положения.**

10.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации **в течение пяти дней** после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

10.2. Работодатель размещает **в течение десяти рабочих дней** со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

10.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует **до 21 августа 2025 года включительно**.

10.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

10.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

10.7. Работодатель направляет подписанный сторонами договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по труду и управлению охраной труда администрации города Черемхово (далее - уполномоченный орган). Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка МОУ Школа №32 г. Черемхово

Приложение № 2 Перечень компенсационных доплат и повышений ставок заработной платы работников образовательных организации

Приложение № 3 План мероприятий по охране труда

Приложение № 4 Нормы выдачи бесплатной спец. одежды, обуви и средств индивидуальной защиты в МОУ «Школа №32 г. Черемхово»

Приложение № 5 Перечень профессий и периодичность прохождения медосмотров

Приложение № 6 Перечень профессий должностей, которым требуется выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств в МОУ «Школа №32 г. Черемхово»

