

Принят решением собрания  
трудового коллектива  
24 марта 2023 года

# Коллективный договор

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Мокеевская средняя школа»

Ярославского муниципального района  
на 2023 - 2026 г.

От работодателя:

Директор  
образовательного учреждения

Е. И. Парамонова



От работников:

Председатель  
первичной организации Профсоюза  
работников народного  
образования и науки

О. В. Смирнова



Коллективный договор

Прошел уведомительную регистрацию

в администрации Ярославского муниципального района

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ года

Руководитель органа по труду (должность, Ф.И.О., подпись)

Администрация Ярославского муниципального района
Проведена уведомительная регистрация
Регистрационный № <u>4/2023 от 23.03</u>
Ведущий специалист: <u>Ремисов</u>

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между коллективом работников МОУ Мокеевская СШ ЯМР, представляемым Профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МОУ Мокеевская СШ ЯМР Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз) в лице его председателя Смирновой Оксаны Васильевны, с одной стороны, и работодателем, представляемым директором школы Парамоновой Еленой Игоревной, с другой, действующим на основании Устава учреждения в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.

1.2. Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах РФ, соответствующих генеральном, отраслевом и территориальном соглашениях между объединениями работодателей и профессиональными союзами.

1.3. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.4. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трёх лет по соглашению сторон. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

1.5. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренным законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.6. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантии, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.8. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органе по труду.



## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОЛЛЕКТИВА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

### *Коллектив работников Учреждения обязуется:*

- 2.1. Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- 2.2. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности, по различного рода уважительным причинам, выполнять работу.
- 2.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.
- 2.4. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, соблюдать Устав школы.
- 2.5. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 2.6. Выполнять установленные нормы труда.
- 2.7. Способствовать повышению эффективности труда, росту производительности труда.
- 2.8. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.
- 2.9. Соблюдать охрану труда, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений; незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни, здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.
- 2.10. Способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.11. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.
- 2.12. Пройти медицинский осмотр за счет средств Работодателя.

### *Профсоюз как представитель работников обязуется:*

- представлять всех работников школы при заключении и контроле выполнения трудового договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов;
- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- способствовать улучшению условий жизни работников, в т.ч. медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, их культурного роста;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя;

- информировать трудовой коллектив школы об изменениях в действующем законодательстве по вопросам труда и заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, социальной защищенности рабочих и служащих;

- систематически, не реже 1 раза в год проводить проверку порядка ведения (своевременного и правильного заполнения) и хранения трудовых книжек и личных дел работников школы

### **3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ В ОБЛАСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

3.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров.

3.2. При приеме работников знакомить под роспись, соответственно, с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, правами и обязанностями, преимуществами и льготами.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

3.4. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.7. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которых к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.8. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда.

3.9. Учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, при обращении работника в Профсоюзный комитет по поводу возникших с работодателем разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий представлять в комитет проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции администрации.

3.10. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.11. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.



3.12. Не препятствовать работникам в осуществлении ими 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. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

3.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами.

3.15. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

3.16. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в школе технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

3.17. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- ограничение совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и служб;
- проведение внутренних переводов работников, подлежащих высвобождению, на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все имеющиеся в Учреждении вакансии

3.18. Сокращение штата или численности работников, в т.ч. работников, не являющихся членами Профсоюза, может осуществлять только при предварительном, не менее чем за два месяца, уведомлении Профсоюзного комитета, а так же при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении Профсоюзного комитета.

3.19. Переговоры с работником, с которым заключен срочный договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в Учреждении после окончания срока договора, в т.ч. в другой должности или на другом рабочем месте, обязан провести не позднее, чем за три дня до окончания срока трудового договора.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе тарификации.

4.2. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труда оплачивается по расценкам выполняемой им работы. В случаях, когда с учетом характера производства работником со сдельной оплатой труда поручатся выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, Работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.



- 4.3. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.
- 4.4. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата, в размерах предусмотренных законодательством.
- 4.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.
- 4.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.
- 4.7. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 4.8. На время замещения длительно отсутствующего (три дня и более) по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником, исполняющему обязанности классного руководителя устанавливаются соответствующие выплаты, в том числе ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 (пяти тысяч) рублей пропорционально отработанному времени замещения.
- 4.9. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профсоюзом не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условия труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца в соответствии Региональным отраслевым соглашением системы образования Ярославской области.
- 4.10 Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, проводить аттестацию рабочих мест (1 раз в пять лет).
- 4.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 14 и 29 числа каждого месяца.
- При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 4.12. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.
- 4.13. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.
- 4.14. При нарушении Работодателем установленною срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере 1/150 от действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса



или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Время приостановки работы оплачивается как простой по вине Работодателя.

4.16. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ Мокеевская СШ ЯМР осуществляется на основании следующих положений, функционирующих в период действия коллективного договора:

1. Положения о системе оплаты труда работников МОУ Мокеевская СШ ЯМР.
2. Положения о выплатах за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников МОУ Мокеевская СШ ЯМР.
3. Положения о выплатах стимулирующего и социального характера работникам МОУ Мокеевская СШ ЯМР.

## 5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, подпункте "б" п.3 и н.5 ст.81 ТК РФ производится с согласия выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять выборному профсоюзному органу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- приступившие к трудовой деятельности сразу после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие стаж менее одного года.

5.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.7. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

5.8. При проведении мероприятия по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой, дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.9.2 Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.9.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- в других случаях, предусмотренных Региональным отраслевым соглашением системы образования Ярославской области на 2020-2022 годы.

5.9.4. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профсоюза.



6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в 36 часов в неделю. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней

6.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждений. В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

6.4 Привлечение работников образовательных учреждений к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, определяемой сторонами.

6.5. Составление расписания уроков учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего, перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

6.7. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю.

6.8. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на 1 час для всех работников.

6.9. Отдельным категориям работников предоставляются оплачиваемые дополнительные дни отдыха по договоренности с работодателем

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- работникам с ненормированным рабочим днем.

6.10. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогических работников – 56 календарных дней, обслуживающего персонала – 28 календарных дней, с сохранением места работы и среднего заработка.



Работодатель, обязуется о времени начала отпуска письменно известить работника не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

6.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (см. ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения этого срока.

6.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.13 По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6.14. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного неоплачиваемого отпуска в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней - по соглашению между работодателем и работником.

6.15. Работники, в случае болезни, имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

6.14. 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 и средней заработной платы. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ).

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена из расчета не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - в размере не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов - согласно ст. 226 ТК РФ;

7.2. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа план мероприятий по охране труда, инструкции по охране труда для работников.

7.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

7.4. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из специальной оценки условий труда. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах.

7.5. Работодатель обеспечивает проведение инструктажа работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж, запрещается.



7.6. Работодатель обязуется:

- обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
- обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

7.7. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

7.8. Профсоюзный комитет и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к выполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.9. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 5 человек.

Работодатель и Профсоюз обязуется оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.10. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется свободное от работы оплачиваемое время для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения по вопросам охраны труда с сохранением средней заработной платы.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Законом ЯО "О социальном партнерстве", Отраслевым тарифным соглашением, настоящим Коллективным договором.

8.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

8.4. Работнику, избранному председателем профкома, не освобожденному от основной работы производится доплата из надтарифного фонда учреждения в размере до 30% должностного оклада или предоставление дополнительных отгулов по согласованию с работодателем

8.5. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные работы для нужд профсоюзной организации.



8.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

8.7. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель заблаговременно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.8. Работодатель, согласовывает с Профсоюзом вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель в предусмотренных настоящим Коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (профком).

Профком не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

8.9. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.10. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.11. Работодатель обеспечивает участие председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях.

Представитель Профсоюза, в обязательном порядке, включается в комиссии: по тарификации, при рассмотрении вопросов о премировании работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастных случаев на производстве и другие.

8.12. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) 1 раз в год при условии заблаговременного согласования с профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 7 дней).

8.13. Члены профсоюзных органов, представитель Профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.14. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.



## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

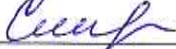
- 9.1. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.
- 9.2. Работодатель и Профсоюз систематически проверяют выполнение Коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в полгода проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем 1 раз в год, отчитываться о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) работников.
- 9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
- 9.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 9.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 9.6. Продолжительность переговоров не должна превышать 3 месяцев.

24.03.2023г.

Договор подписали:

От имени работодателя: \_\_\_\_\_  (Е.И.Парамонова)

на основании Устава

От имени работников: \_\_\_\_\_  (О. В. Смирнова)

на основании решения ПК протокола об уполномочении № 4 от 01.09. 2018г.



*Фонд референдумов и  
выборов  
13 секрет*