

**ПРИНЯТ**

на Общем собрании трудового коллектива  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 77 с углубленным изучением  
английского языка» г. Перми  
Протокол № 5 от 18.04.2023

**Коллективный договор  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 77 с углубленным  
изучением английского языка» г.Перми  
(614010, г.Пермь, ул. Г.Хасана, 18, тел.: 207-07-61)  
на 2023 – 2025 год**

ПОДПИСАЛИ


От имени работодателя

От имени работников

Директор МАОУ «СОШ № 77» г. Перми

Председатель профкома  
МАОУ «СОШ № 77» г. Перми

 /Е.Е. Иконникова/

 /Н.В. Бекир/

«12» мая 2023

«18» мая 2023



г. Пермь 2023

*С. Искандер*

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 77 с углубленным изучением английского языка» г.Перми.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 N 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае» (далее – Закон о соц.партнерстве в ПК);»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение между Минпросвещения РФ и Профсоюзом);
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли (далее – Соглашение между Минобразования ПК и Крайкомом);
- Соглашение о сотрудничестве по обеспечению стабильной деятельности учреждений образования, подведомственных департаменту образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников (для образовательных организаций города Перми) (далее – Соглашение между Департаментом образования г. Перми и Крайкомом).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Н.В. Бекир;
  - работодатель в лице его представителя – директора школы Е.Е. Иконниковой.
- Руководитель учреждения имеет право на:
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
  - поощрение работников за добросовестный труд;
  - требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего распорядка, выполнения правил охраны труда;
  - привлечение работников к материальной и дисциплинарной ответственности;
  - принятие локальных нормативных актов;
  - требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право подать письменное заявление в профком для представления своих интересов во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Гарантии и компенсации предоставляемые за счет средств профсоюзного бюджета (профбюджета) предоставляются только членам Профсоюза и лицам ежемесячно уплачивающим взносы солидарности в размере установленном первичной профсоюзной организацией на счет(-а)

Профсоюза.

1.4.1.6. Профком вправе разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания представителями Сторон и распространяет свое действие на отношения Сторон, возникшие с 01 января 2023 года.

1.16. Для разработки коллективного договора создается рабочая группа из трех человек, выбираемая открытым голосованием на общем собрании трудового коллектива.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение об оценке результативности и эффективности деятельности, стимулировании работников МАОУ «СОШ № 77» г. Перми.

## **2. Обеспечение жизнедеятельности организации**

Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности организации является их общей задачей.

2.1. Обязательства работодателя по обеспечению жизнедеятельности организации

Работодатель обязуется:

- добиваться наиболее полного финансирования организации;
- своевременно комплектовать организацию необходимыми кадрами, учащимися, оборудованием;
- внедрять современные методики преподавания, проводить работу по повышению квалификации персонала;
- обеспечить безопасность условий труда, осуществлять мероприятия, направленные на сохранение и поддержание здоровья работников;
- своевременно готовить школу к работе в зимних условиях;
- создавать условия для безопасного труда работников;
- проводить работу по повышению энергоэффективности;
- информировать работников об итогах деятельности организации;
- своевременно рассматривать просьбы, жалобы, заявления, предложения работников (срок рассмотрения текущих вопросов 3 дня, сложных – 9 дней);
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- признавать профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива;

- рассматривать предписания Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах.

2.2. Обязательства работников и профсоюзных органов по обеспечению жизнедеятельности организации

2.2.1. Работники организации обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, другие локально-нормативные акты, действующие в МАОУ;
- бережно относиться к имуществу;
- повышать свою квалификацию;
- обеспечивать энергосбережение;
- вносить предложения для улучшения деятельности организации.

2.2.2. Профком обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- проводить работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей;
- поддерживать работодателя в решении задач функционирования организации, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиту их интересов;
- своевременно совместно с работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений;
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профбюджета, в связи с юбилейными датами (50, 60, 65, 70 лет), похоронами близких родственников и тяжелым материальным положением;
- вносить предложения и ходатайства к работодателю о поощрении работников;
- проверять своевременность и правильность заполнения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности, записей сведений о награждениях;
- содействовать разрешению споров, возникающих между работодателем и работниками, способствовать созданию здорового психологического климата;
- добиваться улучшения условий труда работников, ежегодно заключая Соглашение о труде; контролировать выполнение КД в соответствии с установленными в нём сроками;
- в семидневный срок рассматривать обращение членов профсоюза;
- бесплатно консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам, вопросам КД;
- в случае необходимости представлять интересы членов Профсоюза в суде.

2.3. Участие работников в управлении организацией.

Стороны договорились о том, что помимо форм участия работников в управлении организацией, указанных в ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации определить следующие дополнительные формы:

- общие и профсоюзные собрания или конференции;
- организация анкетирования по проблемам работников;
- участие в смотрах на звание «Учитель года»;
- выдвижение кандидатур работников для присвоения Почетных званий, награждения Почетными грамотами, ценным подарком, объявление благодарности и другие поощрения производятся с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 191 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.4. Мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профбюджета, распространяются только на членов профсоюза.

2.5. Коллективный договор заключен на три года.

2.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.7. Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

2.8. При необходимости приведения положений КД в соответствии с вновь принятыми законодательными и иными правовыми актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в КД могут вноситься

соответствующие изменения, дополнения.

2.9. Изменения и дополнения в КД в период его действия производятся только по согласованию сторон и не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим КД.

2.10. Полный текст КД со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работодателя, бухгалтера и в Профкоме.

### 3. Трудовой договор

#### 3.1. Заключение трудового договора

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки нанимаемому на работу (ст. 67 Трудового Кодекса Российской Федерации).

#### 3.2. Об условиях трудового договора.

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено КД и законодательством (ст. 9 Трудового Кодекса Российской Федерации).

#### 3.3. Изменение условий трудового договора.

Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон в письменной форме (гл. 12 Трудового Кодекса Российской Федерации).

О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

#### 3.4. Об информировании работника и локальных нормативных актах при приеме на работу.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, коллективным договором до подписания трудового договора (ст. 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

#### 3.5. О прекращении трудового договора (для педагогических работников).

Стороны договорились, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами прекращение трудового договора с педагогическим работником по основаниям, предусмотренным подпунктами 1,2 ст. 336 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, если работник является членом Профсоюза.

### 4. Рабочее время

#### 4.1. Продолжительность рабочего времени.

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

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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 выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

#### 4.2. Продолжительность ежедневной работы.

Продолжительность ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

#### 4.3. Стороны договорились о том, что режим неполного рабочего времени по причинам,

указанным в части первой ст.93 Трудового кодекса, вводится и отменяется по соглашению между работником и работодателем.

Введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, вводится работодателем с учетом мнения профсоюза и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем также с учетом мнения Профсоюза.

4.4. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и с согласия работника. При этом с работниками заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску (ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются для всех категорий работников в следующих случаях:

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

## 5. Отпуска

### 5.1. Социальные отпуска.

5.1.1. Предоставлять работникам **отпуск без сохранения заработной платы** по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения (ст.128 Трудового Кодекса Российской Федерации) и в следующих случаях:

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, сроком до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение вне графика отпусков – на всю продолжительность санаторно-курортного лечения включая дни нахождения в пути;
- для прохождения международной стажировки – на весь период прохождения стажировки, включая дни нахождения в пути.

5.1.2. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска по его заявлению:

- за полную отработку учебного года без пропусков и больничных листов - 1 календарный день (ответственный - диспетчер по расписанию, ответственный по ведению табеля учета использования рабочего времени);
- не освобожденному председателю профсоюзного комитета - по представлению вышестоящего профсоюзного органа - 3 календарных дня;
- работникам с ненормированным рабочим днем – 5 календарных дней.

## 6. Оплата труда

6.1. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 20 числа текущего месяца - заработная плата за первую половину

месяца (аванс), 05 числа следующего месяца - заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (может являться приложением к коллективному договору).

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство и др.); выплаты стимулирующего характера.

6.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному и (или) материальному взысканию.

6.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.7. В учреждении устанавливаются социальные выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, связанные с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения. К таким выплатам относятся:

- единовременная материальная помощь в соответствии с пунктом 6.9 Коллективного договора;
- премиальная выплата в честь профессионального праздника «День учителя» - в размере 2 (две) тысячи рублей;
- премиальная выплата в честь праздников «День защитника Отечества» и «8 марта» - в размере 2 (две) тысячи рублей.
- премиальная выплата в честь юбилейных дат в соответствии с пунктом 6.8 Коллективного договора.

6.8. О поощрениях в честь юбилейных дат:

6.8.1. Стороны договорились считать юбилейными датами: 50 лет со дня рождения, а так же более старший возраст, кратный пяти;

6.8.2. Установить следующие формы поощрения в честь юбилейных дат:

- вручение поздравительных и благодарственных писем;
- премиальная выплата в честь юбилейных дат в размере 5 тысяч рублей.

## 6.9. Предоставление работникам единовременной материальной помощи:

6.9.1. Источником выплаты единовременной материальной помощи является экономия ФОТ, спонсирование и благотворительные взносы. Оказание единовременной материальной помощи производится основным работникам. Размер материальной помощи не может превышать 15 тысяч рублей в год.

6.9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- единовременная материальная помощь, единовременное пособие педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) — 10 000 рублей;
- остро нуждающимся в лечении на основании медицинского заключения, а также на лекарство тяжелобольным детям - 8 000 рублей;
- в связи со смертью работника - членам его семьи - 8 000 рублей;
- в связи со смертью ближайших родственников работника: мать, отец, муж, жена, ребенок - 8 000 рублей;
- при рождении ребенка в семье работника - 5 000 рублей;
- многодетным работникам, имеющих 3-х и более несовершеннолетних детей - 10 000 рублей.
- при вступлении работника в брак - 10 000 рублей.

Премияльные выплаты и материальная помощь выплачиваются при условии наличия экономии по фонду оплаты труда.

## 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

7.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических, административных работников и учебно-вспомогательного персонала за счет средств работодателя.

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

7.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.3.4. 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 ст. 173 - 176 ТК РФ.

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, 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 учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

## 8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

8. Работодатель обязуется:

8.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата ра-



ботников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.2. Увольнение членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза. В случае увольнения по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ (ликвидация организации) увольнению подлежат все работники учреждения (организации) без исключения

8.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

8.4. Стороны договорились о том, что:

8.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, опекуны, попечители, воспитывающие детей до 16 лет; родители, опекуны, попечители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года, работники, для которых работа в учреждении являлась единственным источником дохода.

8.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## 9. Охрана труда и здоровья работника

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников. Работодатель обеспечивает периодический медицинский осмотр не реже 1 раза в год.

9.1. Работодатель обеспечивает:

- безопасные условия и охрану труда в учреждении, ежегодно разрабатывается Соглашение по охране труда;
- периодическую специальную оценку условий труда рабочих мест и работников в соответствии с утверждённым графиком;
- обучение и проверку знаний по охране труда рабочих и специалистов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- обобщение и анализ обстоятельств и причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проведение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- разработку инструкций по охране труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.2. О комиссии по охране труда

Стороны договорились о том, что в организации создается комиссия по охране труда по 2 человека от каждой стороны.

9.3. О расследовании несчастных случаев

Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюзов.

9.4. О возмещении ущерба

За возмещение вреда, причинённого работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при выполнении трудовых обязанностей, выплачивать единовременное денежное пособие (сверх установленного законодательством) в следующих случаях:

- гибели работника;

- получения работником инвалидности.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать контроль за состоянием охраны труда и выполнением соглашения по охране труда;

- регулярно рассматривать на заседаниях профкома или комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, мероприятиях КД и информировать работников о принимаемых мерах.

9.6. О перечислении средств во внебюджетные фонды

Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в соответствии с установленными нормативами в фонды: пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее СФР), обязательного медицинского страхования.

9.7. О средствах СФР:

Стороны договорились о том, что средства на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей расходуются в соответствии с порядком и нормативом расходов к сумме начисленных страховых взносов.

9.8. Средства на приобретение путевок:

Работодатель выделяет средства на приобретение путевок для нуждающихся работников в порядке очередности. Решение о выделении путевок принимается совместно с профсоюзным комитетом.

9.9. Средства на удешевление лекарств:

Работодатель по возможности выделяет средства для приобретения дорогостоящих лекарств на основании обязательной рекомендации врача.

## 10. Гарантии и условия работы для выборного профактива

Работодатель и профсоюзный комитет организации строят свои отношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом и другими нормативными правовыми актами.

10.1. Работодатель обязуется:

- бесплатно предоставлять право профкому пользоваться телефоном, в том числе междугородней связью;

- бесплатно производить машинописные и множительные работы;

- предоставлять помещение для проведения заседаний профкома, приёма работников и другой профсоюзной работы;

- предоставлять возможность проведения собраний, конференций, заседаний профкома в рабочее время;

- не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнение без согласования с соответствующим профсоюзным комитетом;

- при наличии письменных заявлений работников ежемесячно и бесплатно перечислять на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы;

- по заявке профкома освобождать профактив от основной работы для прохождения обучения по проблемам профсоюзной деятельности, участия в работе пленумов, съездов, заседаний профкома с сохранением среднего заработка.

## 11. Ответственность сторон

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

**Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью**

10 ) листов

цифрами  
прописью

Должность Секретарь

Подпись [Подпись] Курдюков С.И.

« 12 » 20 23 г. МАМ МД

