

Первичная профсоюзная организация
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 166
с углубленным изучением отдельных
предметов

председатель профсоюзного комитета:
Т.Ю. Ложкина (Ложкина Т.Ю.)
« 14 » 03 20 25 г.

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 166
с углубленным изучением отдельных
предметов г. Екатеринбурга

директор МАОУ СОШ № 166:
О.В. Медведева (Медведева О.В.)
« 14 » 03 20 25 г.

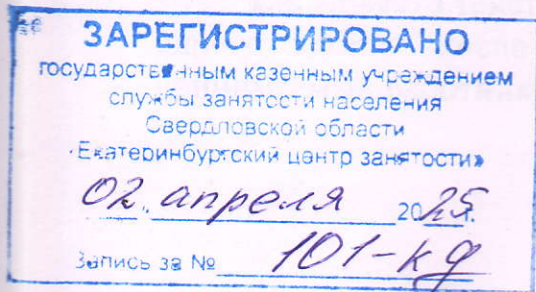


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 - 2028 г.г.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 166
с углубленным изучением отдельных предметов
г. Екатеринбург

утвержден на собрании (конференции) работников,
протокол № 1 от « 14 » марта 20 25 г.



Раздел 1. Общие положения

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

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

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора учреждения Медведевой Ольги Витальевны и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Ложкиной Татьяны Юрьевны.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет в соответствии со статьей 43 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения в соответствии со статьей 43 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

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

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

Работники обязуются:

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

Раздел 2. Трудовые отношения

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со статьями 57, 58, 67 Трудового Кодекса Российской Федерации

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

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

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

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

Работники обязуются:

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

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

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

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

3.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца в соответствии со статьей 82 Трудового Кодекса Российской Федерации

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

3.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без

уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

3.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, работникам:

- предпенсионного возраста (5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно),
- проработавшим в организации свыше 10 лет,
- награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- приступившим к трудовой деятельности впервые непосредственно по полученной специальности в течение трех лет, после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее трех лет,
- совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе,
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет,
- родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- членам профсоюзного комитета.

3.7. Предоставлять возможность повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года

3.8. Организовывать (не реже одного раза в 5 лет) проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию.

Стороны договорились:

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

3.11. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4

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

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

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

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

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю (Приложение № 3);
- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы в соответствии со статьей 333 Трудового Кодекса Российской Федерации. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.5. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов в соответствии со статьей 110 Трудового Кодекса Российской Федерации для педагогических работников с объемом учебной нагрузки не превышающим 18 часов.

4.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей в соответствии со статьей 258 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.7. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по согласованию с профкомом в соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 Трудового

Кодекса Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать ежегодно в соответствии с графиком отпуском с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней в соответствии со статьей 119 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.10. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со статьей 335 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.11. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участники военных конфликтов;
- работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

4.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со статьей 136 ч. 9 Трудового Кодекса Российской Федерации. В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

4.13. Сократить продолжительность рабочего дня, предшествующему предпраздничному, нерабочему дню на 1 час в соответствии со статьей 95 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Стороны договорились:

4.13. В соответствии со статьей 116 ч. 2 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

- при рождении и усыновлении ребенка в семье - 2 календарных дня;
- по случаю вступления в брак работника - 3 календарных дня; его детей – 2 календарных дня;
- по случаю смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети) - 3 календарных дня;
- при переезде на новое место жительства - 1 календарный день;
- на юбилей (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) – 1 календарный день;
- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 календарный день (1 сентября).

4.14. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам - 14 дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- 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, - 14 календарных дней;
- работникам, имеющим детей-инвалидов - 14 календарных дней;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель в случае предоставления справки из лечебного учреждения.

Раздел 5. Оплата труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать тарифные ставки и оклады работников:

- на основе тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений. Разряды оплаты труда работников определять по результатам тарификации;
- устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

5.3. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда (Приложение № 2) в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от предпринимательской деятельности.

5.4. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

5.5. При наличии перерывов в один день более 4 учебных часов в одну смену, предусматривать учителям компенсацию (из средств ФОТ) в размере до 10% от минимального оклада, или предоставлять до 5 дней к отпуску.

5.6. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующие профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в размере 20%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

5.7. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, соответствующую доплату.

Работодатель обязуется:

5.8. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.9. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.10. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со статьей 157 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.11. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие дни производить в соответствии с законодательством. За работу в праздничные дни предоставлять 2 дня отгулов.

5.12. Производить доплату за работу с вредными условиями труда по результатам проведения СОУТ.

5.13. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: за первую половину месяца 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 7 числа следующего месяца. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

5.14. Работникам ОУ при выделении путёвки в санаторий-профилакторий предоставить дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса.) Указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Раздел 6. Условия и охрана труда

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (Приложение № 7). Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создают совместную комиссию по охране труда.

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

Работодатель обязуется:

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

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

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

6.7. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

6.8. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29н (ред. от 01.03.2025 г.) Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно Приказа Министерства здравоохранения РФ «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок» от 06.12.2021г №1122н (в ред. 12.12.2023 г)

6.9. Предоставить работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Провести СОУТ рабочих мест по условиям труда в соответствии с «Порядком проведения СОУТ рабочих мест по условиям труда», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №426 от 28.12.13г. СОУТ проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.11. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (согласно приложению №3);
- доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового Кодекса Российской Федерации по перечню профессий и должностей (согласно приложению №3).

6.12. По результатам СОУТ рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

6.13. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению №8. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

6.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73 (в ред. Приказов Минтруда РФ от 20.02.2014 N 103н, от 14.11.2016 N 640н).

6.16. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах от 3000 до 5000 рублей.

Профком обязуется:

6.17. Осуществлять общественный контроль над состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.18. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.19. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.20. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

6.21. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.22. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.23. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.24. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.25. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой.

7.2. Оказывать материальную помощь работникам:

- в связи со смертью близкого родственника (супруг(а), родители, дети) при наличии копии свидетельства о смерти;
- в связи с рождением ребенка при наличии копии свидетельства о рождении;
- в связи с потерей имущества в результате стихийных бедствий, кражи и т.п.
- в связи с продолжительной болезнью, перенесенной операцией и приобретением лекарств, при наличии больничного листа (продолжительностью более 14 дней) и чеками на приобретение лекарств;
- при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости.

Сумма выплаты материальной помощи определяется в размере от 2000,00 до 5000,00 руб.

7.3. Применять единовременное премирование работников:

1) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург», Свердловской области, Российской Федерации;

2) в связи с празднованием Дня учителя;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);

4) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Размер единовременного премирования работников составляет от 2000,00 до 5000,00 руб.

7.4. Установить ежемесячную доплату из средств ФОТ за педагогический стаж, выслугу лет в данной ОО.

7.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация (или иные представители, избираемые работниками) представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации, федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

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

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

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

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

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

8.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

Профком обязуется:

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

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

8.13. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.14. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных

государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

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

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

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового Кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового Кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

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

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

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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 535789110244658727404941810073550101074793265701

Владелец Медведева Ольга Витальевна

Действителен с 12.12.2025 по 12.12.2026