

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор МБОУ СОШ № 25



Ю.В. Янченкова
фамилия, инициалы

2022 г.

от «РАБОТНИКОВ»

Представитель работников

МБОУ СОШ № 25



А.С. Айвазян
фамилия, инициалы

2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ СОШ № 25 с. Небуг

наименование организации

на период с « 19 » июня 2022 г.

до « 18 » июня 2025 г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
организации или работодателя физ. лица

Протокол от «17» июня 2022 г. № 06

<p>Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Туапсинского района» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения</p> <p>Дата <u>22.06.2022</u> № <u>37</u></p> <p><i>Главный специалист С.А. Романок</i> наименование должности, подпись, Ф., и., о.</p>
--

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)¹.

1.1. Сторонами коллективного договора являются МБОУ СОШ №25 в лице директора **Янченковой Юлии Викторовны**, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации² в лице **Айвазян Аллы Суреновны**, именуемый в дальнейшем «Представительный орган работников».

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Представительным органом работников проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.4.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4.3. Представительный орган работников представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по

¹ Формирование коллективного договора организации осуществляется на основании примерной формы (макета) коллективного договора, в который сторонами могут быть внесены изменения и дополнения в зависимости от возможностей организации (организационных, отраслевых, финансовых и других), а также в соответствии с мероприятиями отраслевых соглашений, действующих на федеральном, краевом и муниципальном уровнях.

² Коллективный договор может быть заключен между работодателем и уполномоченным органом работников. Если работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена общим собранием работников представлять интересы всех работников во взаимоотношениях с работодателем, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган). Полномочия представителя работников (представительного органа) определяются положением (уставом), утвержденным общим собранием работников (ст. 37 ТК РФ).

трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

признает Представительный орган единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Представительный орган к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Представительному органу полный объем информации о деятельности предприятия;

1.8.2. Представительный орган обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 год(а) и вступает в силу «19» июня 2022 г. (ст. 43 ТК РФ).

II. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Добиваться успешной деятельности организации повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное положение работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих. Создавать условия для роста производительности труда, проводить работу по модернизации и реконструкции производства, обеспечивающего его эффективность.

2.1.2. Обеспечивать сохранение и создание новых рабочих мест, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.1.3. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).

2.1.4. Представлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.1.5. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.6. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах:

- учета мнения Профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором;
 - проведения Профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждения Профкомом планов социально-экономического развития организации;
 - участия в разработке и принятии коллективных договоров;
 - иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.
- 2.1.7. Представлять Профкому разработанные инструкции по охране труда для изложения в письменном виде мотивированного мнения (ст. 372 ТК РФ).
- **2.2. Профсоюзная организация обязуется:**
- 2.2.1. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:
- - рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- - получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- - обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- - обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- - обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- - льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- - отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).
- 2.2.2. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).
- 2.2.3. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда. Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, **ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»**).
- 2.2.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):
 - управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
 - локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с Профкомом.
- 2.2.5. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).
- 2.2.6. Направлять своих представителей в комиссию по специальной оценке условий труда.
- 2.2.7. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).

- 2.2.8. Выразить мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.
- 2.2.9. Добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.
- 2.2.10. Выразить в письменном виде мотивированное мнение при разработке и утверждении работодателем инструкций по охране труда (ст. 372 ТК РФ).
- 2.2.11. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.3.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.3.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.3.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.4. Профком имеет право:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.2. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности:

о реорганизации и ликвидации организации:

введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.4.3. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.4.4. Оказывать юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений, а также финансовую и другие виды практической помощи работникам.

III. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему договору).

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, отраслевым соглашением, коллективным договором.

3.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия настоящего коллективного договора, соглашения и заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

3.5. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель сообщает об этом Профкому заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

3.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- **имеющим стаж работы в организации свыше 15 лет;**
- **одному из двух или более членов одной семьи;**
- **одиноким женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет включительно**

3.9. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, штата работников или ликвидацией организации), предоставляется свободное от работы время (не менее 15 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

среднего заработка; тарифной ставки (оклада); иное (указать)

3.10. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.11. При смене собственника имущества организации, изменении подведомственности, реорганизации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

3.12. Работодатель обязуется предоставлять гарантии работникам при совмещении работы с обучением (ст. 173-177 ТК РФ) при получении профессионального образования начального, среднего или высшего уровня, а так же при обучении в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях.

3.13. Работодатель проводит мероприятия по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников (в том числе в возрасте от 25 до 65 лет).

IV. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников (**приложение № 2 к настоящему договору**).

4.2. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы в размере в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной

плате в Краснодарском крае - не менее прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Краснодарском крае.

Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных выплат) в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае.(для бюджета)

4.3. Работодатель обязуется индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

4.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). **По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может составлять более 20% от начисленной месячной заработной платы.**

4.5. **Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.**

Заработная плата выплачивается в месте выполнения им работы (либо по желанию работника перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора со Сбербанком и банком Уралсиб (зарплатный проект).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В этом случае организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией.

4.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.7. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации и за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в течение 14 рабочих дней после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

5.1. За работниками, направленными работодателем на профессиональную переподготовку и повышение квалификации сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

5.3. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным

в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.4. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной

форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

5.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Вид расходов, связанных со служебной командировкой	<i>В пределах РФ руб.</i>
Проезд	<i>полностью</i>
Найм жилого помещения	<i>до 550 руб.</i>
Суточные, за сутки	<i>до 100 руб.</i>

5.6. Работодатель:

5.6.1. Предоставляет работникам единовременную материальную помощь:

- в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере 3000 рублей;

- к 1 сентября родителю ребенка 1-4 и выпускного класса «последний звонок» в размере 500 рублей;

- многодетным семьям в размере 1000 рублей;

- родителям, воспитывающим детей в неполной семье, в размере 1000 рублей;

- родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, в размере 1000 рублей;

- в связи с длительной болезнью работника в размере 2000 рублей;

- в связи со смертью близких родственников 5000 руб. (муж, жена, отец, мать, дети), а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере 5000 рублей;

5.6.2. Выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 50, 55 и 60, 65, 70 лет в размере 5000 руб., 5000 руб., 5000 рублей соответственно.

5.6.3. Выплачивает единовременное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста при стаже работы в организации:

- менее 5 лет - в размере 2000 руб.

- от 5 до 10 лет - в размере 3000 руб.

- более 10 лет - в размере 5000 руб.

5.6.4. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 20 календарных дней в году работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации. Оплата производится из расчета минимального размера оплаты труда.

минимального размера оплаты труда, тарифной ставки (оклада), среднего заработка

5.6.5. Приобретает путевки в детские оздоровительные лагеря для детей работников, со скидкой 1% их полной стоимости.

5.6.6. Производится оплата за работу в ночное время в размере 40% от ставки.

5.7. Работодатель и Профком совместно организуют культурно-массовые мероприятия для работников и их детей: празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитников Отечества и профессиональных праздников.

Профком обязуется оказывать по заявлениям членов профсоюза или ходатайству профгрупп материальную помощь в соответствии с Положением о выплате материальной помощи из средств профсоюза.

Выделять средства на культурно-массовые мероприятия: проведение для членов профсоюза и их детей празднований Нового года, Международного женского дня, Дня защитников Отечества, Дня матери, профессиональных праздников.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении.

6.1.3. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 2*)

6.1.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (для учреждений образования) (ст. 226 ТК РФ).

6.1.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н).

6.1.6. Проводить:

6.1.6.1. обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно);

6.1.6.2. инструктажи по охране труда;

6.1.6.3. обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

6.1.6.4. ежемесячно единый День охраны.

6.1.7. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (приложение №3).

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами

6.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.13. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.15. За результативную работу производить уполномоченному по охране труда ежемесячную выплату стимулирующего характера в размере 1000 рублей.

6.1.16. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации.

6.1.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений нормативных требований по охране труда, предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.18. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктажи по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Оказывают содействие комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации.

6.4.2. Принимают участие в проведении «Дней охраны труда».

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения.

7.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также органом по труду, осуществившим его уведомительную регистрацию. Стороны не реже чем каждые полгода отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а так же соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

7.3. Представительный орган содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

7.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

7.5. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет в орган, уполномоченный по труду, для проведения уведомительной регистрации.

7.6. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Прошито и пронумеровано
Скреплено печатью 14 листов

Директор МБОУ СОШ № 25
им. М.Ф. Тихонова С. Небуг
Ю.В. Янченкова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587509

Владелец Янченкова Юлия Викторовна

Действителен с 07.10.2022 по 07.10.2023