

Председатель первичной  
профсоюзной организации ГБОУ  
школы №661 Приморского района  
Санкт-Петербурга

 Г.В. Воронова  
МП  
27.12.2018

Директор ГБОУ школы №661  
Приморского района  
Санкт-Петербурга

 Е.А. Данилова  
МП  
27.12.2018

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Между администрацией государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
средняя общеобразовательная школа № 661 Приморского района Санкт-Петербурга и  
первичной профсоюзной организацией государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 661  
Приморского района Санкт-Петербурга  
на 2019-2021 годы**

Перечень сведений,  
предоставляемых работодателем  
при регистрации коллективного договора

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 661 Приморского района Санкт-Петербурга	
Директор школы	Данилова Елена Александровна
Зам.директора по УВР	Рожкова Ольга Николаевна
Председатель профсоюзного комитета	Воронова Галина Владимировна
Тел/факс	246-29-55
Адрес электронной почты	<a href="mailto:school661spb@yandex.ru">school661spb@yandex.ru</a>
Юридический и фактический адрес школы	197082, Санкт-Петербург, ул. Яхтенная, д. 33 к.3, лит. А. Приморский район
Отрасль экономики	Образовательная деятельность
Списочный состав трудового коллектива	92 человека
Члены профсоюза	22 человек (22,34 %)
Средняя заработная плата в рублях	54 610рублей
Сумма средств на меры социальной защиты работников	1 022090, в том числе 519 270 – материальная помощь, пособия, компенсации
Дата заключения коллективного договора	27.12.2018
Дата вступления в силу коллективного договора	01.01.2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	4
Раздел 2. Оплата труда .....	4
Раздел 3. Объем работы (учебная нагрузка) педагогических работников .....	6
Раздел 4. Рабочее время .....	6
Раздел 5. Время отдыха .....	7
Раздел 6. Правила предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года .....	8
Раздел 7. Гарантии и компенсации .....	9
Раздел 8. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.....	10
Раздел 9. Охрана труда .....	10
Раздел 10. Гарантии деятельности представительного органа работников учреждения.....	11
Заключительные положения.....	12

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Правила внутреннего трудового распорядка.....	
Соглашение об охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом ГБОУ школы №661 Приморского района Санкт-Петербурга.....	
Положение о материальном стимулировании работников.....	
Кодекс этики и служебного поведения работников.....	
Список работников, которые по условиям труда проходят предварительный и периодический медицинский осмотр.....	
Положение о системе оплаты труда.....	

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 661 Приморского района Санкт-Петербурга(далее – Образовательное учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора Образовательного учреждения Даниловой Е.А.;

Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Вороновой Г.В. Договор является единым для Образовательного учреждения, включая структурные подразделения.

3. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в Образовательном учреждении.

7. Стороны признают, что уровень экономического развития Образовательного учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

8. Профсоюз признает право администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

9. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем всех работников Образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Образовательным учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

10. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

11. Профсоюз представляет администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

## Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

12. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

13. Работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

14. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

15. Заработная плата выплачивается работнику 12 и 27 числа, переводится на банковские счета клиентов безналичным способом с использованием национальной платежной системы по реквизитам, указанным в заявлении работника.

16. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

17. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.

18. Работники учреждения дают согласие на передачу в кредитную организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.

19. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

20. Минимальные размеры заработной платы не могут быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством РФ и Правительством Санкт-Петербурга.

21. Администрация Образовательного учреждения производит выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

22. Администрация Образовательного учреждения не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения профсоюза Образовательного учреждения. Предупреждает работников персонально под расписку не менее, чем за 2 месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

23. Оплату (доплаты, надбавки) работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (по результатам СОУТ, в ночное время, сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, командировочные и др.) производится в соответствии с ТК РФ, Постановлениями Правительства РФ, другими нормативными актами.

24. Администрация Образовательного учреждения производит дополнительную оплату работникам при выполнении временно отсутствующего работника. Срок, содержание, объем дополнительной работы устанавливаются дополнительными соглашениями к трудовому договору с работником.

25. Комиссия по материальному стимулированию Образовательного учреждения, включающая председателя первичной профсоюзной организации, принимает решение о доплатах и надбавках, премиях и материальной помощи работникам на основании Положения о материальном стимулировании работников, действующем в Образовательном учреждении.

26. Профсоюзный комитет осуществляет контроль: за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; своевременной выплатой заработной платы; установлением дифференцированных стимулирующих надбавок и доплат к должностным окладам; правильностью распределения бюджетных средств и дохода от приносящей доход деятельности для оплаты труда.

27. При нарушении срока выплаты заработной платы работнику выплачивается компенсация в размере 1/300 ставки рефинансирования, установленной ЦБ РФ, действующей на дату задержки, от невыплаченных сумм за каждый день задержки выплаты.

28. Работнику устанавливаются 100 % оплачиваемые дни отдыха для осуществления ухода за детьми-инвалидами до 18 лет (1 раз в неделю) в соответствии с ТУ РФ.

29. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 (указываются должности из штатного расписания конкретного учреждения)
1	2
Учитель	Учитель внеурочной деятельности

### Раздел 3. ОБЪЕМ РАБОТЫ (УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

30. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

31. Объем работы (учебная нагрузка) педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничен.

32. Администрация Образовательного учреждения устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам по итогам собеседования методических объединений при участии председателя профсоюзной организации на новый учебный год до 01 мая текущего года.

33. Администрация Образовательного учреждения предоставляет учебную нагрузку больше или меньше ставки только с письменного согласия работника в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

34. Тарификационная комиссия Образовательного учреждения, включающая в свой состав председателя профсоюзной организации, проводит тарификацию работников, своевременно внося изменения в оплату труда с учетом стажа, образования, использования инновационных технологий и других условий.

### Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

35. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (воскресенье и другой день недели – по графику).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

36. Для работников, занимающих педагогические должности продолжительность рабочего времени соответствует нормам часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, установленным пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

37. Администрация Образовательного учреждения устанавливает режим работы с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Образовательного учреждения.

38. На 1 сентября приказом директора по Образовательному учреждению за каждым работником закрепляется постоянное рабочее место, обеспеченное инвентарем, учебно-наглядными пособиями, компьютером и другими средствами, необходимыми для работы.

39. Администрация Образовательного учреждения составляет расписание уроков и внеурочных занятий при котором не допускается планирование перерывов в занятиях более 2 часов в день; определяет график работы в период каникул не выше объема установленной учебной нагрузки.

40. Для работников учреждения продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, за исключением работников, обеспечивающих образовательный процесс.

41. После выхода из отпуска по уходу за ребенком работнику предоставляется учебная нагрузка в объеме, который был установлен до ухода в отпуск, или по согласованию сторон с оформлением дополнительного соглашения.

42. В период прохождения итоговой аттестации обучающимися работники Образовательного учреждения временно переводятся для работы в пункт приема экзаменов.

43. В соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, первичная профсоюзная организация работников учреждения путем подписания настоящего договора выразила согласие на привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в следующих случаях:

-дежурство по учреждению;

-подготовка и проведение мероприятий (репетиции) районного, городского или федерального уровня;

Отдельного согласия по каждому конкретному работнику в указанных случаях не требуется.

## **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

44. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск заместителю директора учреждения по АХР – 14 календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

45. Администрация Образовательного учреждения составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись.

46. Учителям основной и средней школы предоставляется 1 день в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте при учебной нагрузке – не менее 18 часов в неделю.

47. Администрация Образовательного учреждения не допускает предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации, также без указания уважительной причины в заявлении.

48. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Также отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работающим пенсионерам по старости (по возрасту), родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел,

федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней, работающим инвалидам – до 60 дней в году. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

49. Профсоюзный комитет организует культурно-массовую работу с членами коллектива. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

## **Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

50. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

51. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

52. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

53. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

54. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

55. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

56. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающих педагогические должности.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

57. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

58. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

59. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 20 марта, но не позднее трех месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления.

60. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

61. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за месяц. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлинненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

62. Работники учреждения имеют право на: бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

63. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга.

64. Расходы, превышающие размеры, установленные нормативными правовыми актами Санкт-Петербурга, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

65. Работникам, работа которых имеет разъездной характер, для оплаты проезда в общественном транспорте приобретается единый проездной билет.

66. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом учреждения может выплачиваться материальная помощь в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников.

67. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

68. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем оплаты обучения, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

69. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

70. При совмещении работы с обучением: работнику гарантируется предоставление дополнительного оплачиваемого или неоплачиваемого отпуска; при возможности - гибкий режим работы.

71. Администрация Образовательного учреждения предоставляет гарантии и компенсации в соответствии с законодательством РФ в сфере социального и пенсионного страхования. Создает условия для обеспечения работников горячим питанием.

72. Профсоюз изучает социально-бытовые условия работников, оказывает посильную помощь работникам. Организует спортивно-оздоровительную работу. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

73. Профсоюз оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета. Безвозмездно оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам профсоюза.

## **Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

74. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;

проработавшие в учреждении более 10 лет;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одиноким родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

75. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

76. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

77. Администрация содействует повышению профессиональной квалификации работников Образовательного учреждения или, при необходимости, переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

78. Администрация Образовательного учреждения регулярно проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах.

79. При аттестации на соответствие должности работника администрация Образовательного учреждения включает в аттестационную комиссию председателя первичной профсоюзной организации.

80. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

## **Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА**

81. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

82. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

83. Администрация Образовательного учреждения:

–разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда;

–своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение по ОТ в соответствии с действующими нормативными документами, а также обеспечивает стажировки вновь принятых работников;

-обеспечивает выдачу спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы;

-осуществляет учет и расследование несчастных случаев;

-устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда по итогам СОУТ;

-производит финансирование расходов по проведению гигиенической аттестации работника и оформление санитарной книжки;

-оказывает содействие уполномоченному по охране труда и членам комиссии по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.

84. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года №302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

85. В соответствии с ТК работникам для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется один день один раз в три года с сохранением за ним места работы. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

86. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

87. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей за период временной нетрудоспособности, а также выплачивает компенсацию в соответствии с действующим законодательством.

88. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

89. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах Комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

90. Профсоюз заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

#### **Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

91. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

92. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета

учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от заработной платы, начисленной за счет средств субсидии на выполнение государственного задания. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с перечислением средств на заработную плату.

93. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора. Учитывает мотивированное мнение профсоюза при разработке локальных нормативных актов, по всем вопросам, затрагивающим экономические и трудовые права работников.

94. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

## **Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

95. Договор вступает в силу с 1 января 2019 года и действует до 31 декабря 2021 года.

96. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

97. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания действия договора.

98. Ни одна сторона не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением форс-мажора. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами в порядке, определенном ТК.

99. В случае реорганизации Образовательного учреждения, ответственность за выполнение Коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

100. Любая из сторон, подписавших Коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств. Решение о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор принимаются на общем собрании работников Образовательного учреждения.

101. Информация о ходе выполнения Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

102. Информация о ходе выполнения Коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников Образовательного учреждения не реже одного раза в год.

103. Приложения к Коллективному договору являются его составной частью.

104. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации Образовательного учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации. Третий – передается в Комитет по труду и занятости населения при регистрации Коллективного договора.

105. Изменения и дополнения в Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к настоящему Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников.

106. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

107. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

108. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

109. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.