

Представитель работодателя
Директор
МБОУ СШ № 5 г.Волгодонска



И.В.Усова

«31» 01 2025г.

Представитель работников
Председатель профсоюзного комитета
МБОУ СШ № 5 г.Волгодонска

С.О.Таранова

С.О.Таранова

«31» 01 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней школы №5 г. Волгодонска
с 2025 г. по 2028 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 22446/25-719
от 14.05.2025

г.Волгодонск
2025г.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя школа. №5 г. Волгодонска (далее учреждение) в лице директора Усовой Ирины Викторовны, действующего на основании Устава, именуемой в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Тарановой Светланы Олеговны, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

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

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.4. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (федеральным, областным, отраслевым соглашениями).

1.5. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации учреждения в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6.2. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

1.6.3. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2.Трудовые отношения и трудовые договоры.

2.1.Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

2.2.Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора соответствует статье 57 ТК РФ.

2.3.Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4.Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ),

2.5.Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством работодателем с участием профсоюзного комитета (ст.59 ТК РФ).

2.6.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, кодексом профессиональной этики и служебном поведении иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

2.10. В связи с переходом на ведение трудовых книжек в электронном виде в 2020 году:

- все работники учреждения (как вновь принятые, так и уже работающие) должны быть ознакомлены под роспись о данных изменениях,

- до 15.02.2021г. работники в праве письменно изъяснить желание о выборе способа ведения трудовой книжки (в электронном виде, или на бумажном носителе). При выборе ведения трудовой книжки на бумажном носителе, записи внесенные в электронную трудовую книжку дублируются на бумажном носителе. При выборе работником ведения трудовой книжки в электронном виде, в трудовую книжку (на бумажном носителе) вносится необходимая запись, трудовая книжка выдается на руки работнику,

- если работник в указанный срок не определился с выбором ведения трудовой книжки и не написал соответствующего заявления - трудовая книжка ведется как в электронном виде, так и на бумажном носителе.

- если вновь принятый работник имеет на руках трудовую книжку на бумажном носителе, и не имеет сведений о выборе ведения трудовой книжки у предыдущего работодателя: трудовая книжка на бумажном носителе принимается на хранение, делается соответствующая запись о приеме на работу, и в дальнейшем в нее дублируются все записи внесенные в электронную трудовую книжку - до поступления от работника заявления о выборе ведения трудовой книжки на бумажном носителе.

2.11. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего Кодекса.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3. Режим труда и отдыха.

3.1.Режим рабочего времени в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ СШ №5 г.Волгодонска.

3.2.Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и прилагаются к коллективному договору.

3.3.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.4.Сменная работа, т.е. работа в две, три, четыре смены вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования или оказываемых услуг.

Сторолам, вахтерам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год. Продолжительность рабочего времени на учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

3.5.Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6.По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.7.Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

3.8.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.9.Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ по их заявлению.

3.10.При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

3.11.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней. Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.02 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

Кроме того, педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного отпуска, в число календарных дней отпуска не входят.

3.14. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.15. Работодатель на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 128, 263 ТК РФ), иными федеральными законами, а также в случаях:

- при рождении ребёнка в семье - до 3 дней;
- для проводов детей в армию - до 3 дней;
- в случаях свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
- на похороны близких родственников - до 3 дней.

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (представителя работников) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.17. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.18. Кроме того, дополнительный оплачиваемый отпуск за счет средств работодателя предоставляется в случаях:

- за продолжительный стаж работы у данного работодателя (5 лет) - 3 календарных дня;
- за многосменный режим работы - 3 календарных дня.

3.19. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

3.20. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся и воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и, с их согласия, к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

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

4. Оплата и нормирование труда.

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры ставок заработной платы и окладов определяются постановлением Администрации города Волгодонска от 26.01.2022 №104 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска», Положением о системе оплаты труда работников муниципальной бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №5 г. Волгодонска.

4.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом.

Работодатель обязуется:

4.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на момент ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического выплаты (ст. 236 ТК РФ).

4.4. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: «8» и «23» числа каждого месяца. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Установить каждому работнику ставку заработной платы.

4.6. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.7. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.8. При выполнении работ различной квалификации труд рабочих повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

4.9. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 57 ТК РФ).

4.10. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются работодателем самостоятельно.

Размеры и условия их выплаты определяются постановлением Администрации города Волгодонска от 26.01.2022 №104 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска», Положением о системе оплаты труда общеобразовательного учреждения средней школы №5 г. Волгодонска, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам работы, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБОУ СШ №5 г. Волгодонска, но не ниже установленных законодательством (ст. 146-154, 158 ТК РФ).

4.11. Заработная плата выплачивается работникам по зарплатным пластиковым картам через отделения банков Российской Федерации.

V. Обеспечение занятости.

Подготовка и переподготовка кадров.

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.2. Не менее чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.3. Предварительно (не менее чем за 2 месяца) работодатель обязан письменно сообщить профсоюзному комитету о сокращении штата. А в случаях, если это может привести к возможным массовым увольнениям работников - за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности штата работники организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.5. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.6. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- отказаться от услуг совместителей, чтобы заполнить появившиеся рабочие места штатными работниками;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не менее, чем за 2 месяца.

5.7. Прием на работу молодых специалистов из числа молодежи, окончивших педагогические среднеспециальные и высшие профессиональные учебные заведения, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.8. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в течение учебного года (в разрезе специальности).

6. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

6.2. Заключать ежегодно соглашение по охране труда, утвержденное работодателем и профсоюзным комитетом.

6.3. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда в холле первого этажа и кабинете заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

6.4.Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

6.5.Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и (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 работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от 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 не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устраниения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

6.6.Заклучить договор со страховой медицинской кампанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих медицинскими страховыми полисами.

Иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

6.7.Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ), Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками образовательного учреждения диспансеризации, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, вакцинопрофилактики и санитарно-гигиенической подготовки сотрудников.

6.7.1.Создавать все необходимые условия для прохождения работниками диспансеризации, в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 февраля 2015 г. №9 36ан «Порядок проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения».

6.7.2.Диспансеризация проводится при наличии информированного добровольного согласия гражданина, данного с соблюдением требований, установленных статьей 20 Федерального закона от 21 ноября 2011г. № 323 ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

6.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в учреждении, при эксплуатации машин и оборудования, за работы с повышенной опасностью;
- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке. Обеспечить каждое структурное подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комитетом документов по охране труда.

6.9.Проводить специальную оценку условий труда.

6.10.Обеспечить приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ.

6.11.Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений (умывальными, уборными). Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

6.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда льготы и компенсации, установленные действующим законодательством.

6.13. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6.14.В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 220, 157 ТК РФ).

6.15.Обеспечить участие председателя профсоюзного комитета, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать руководителя территориального органа инспекции по труду (ст. 228-229 ТК РФ).

6.16.Представлять информацию областной Федерации профсоюзов о всех происшедших несчастных случаях и о их последствиях о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

6.17.Не допускать строительство, реконструкцию, техническое перевооружение зданий и сооружений учреждения без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов строительства и реконструкции объектов требованиям охраны труда, а также без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля, технической инспекции труда профсоюза.

6.18. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий направленных на снижение смертности в Ростовской области, администрации учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

- проведение производственной гимнастики на рабочих местах;
- предоставление спортивного зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом работникам;
- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
- участия работников в спортивных соревнованиях, спартакиаде, туристическом слете;
- привлечении работников к сдаче норм ГТО.

7. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

7.1.Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2.Работодатель обязуется:

7.2.1.Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования.

7.2.2.Ввести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников.

7.2.3.Разработать и реализовать программу инвестирования средств в бюджет Пенсионного фонда РФ для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников согласно их заявлениям.

7.2.4. Выплачивать педагогическим работникам (в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом), осуществляющим педагогическую работу на условиях совместительства или внутреннего совмещения, независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки, ежемесячно денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.3.Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

7.3.1.Обеспечивать работников путевками для отдыха и оздоровления детей и подростков.

7.3.2.Обеспечивать работников новогодними подарками.

7.3.3.Выплачивать единовременное пособие в размере до 100% должностного оклада (в зависимости от стажа работы у данного работодателя) работникам учреждения, выходящим на пенсию.

7.3.4.Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №5 г.Волгодонска.

7.4.Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения.

8.1.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его (ст. 44 ТК РФ).

8.2.Изменения и дополнения приложений к коллективному договору только по взаимному согласию сторон.

8.3.С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.4.Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения на общем собрании работников.

8.5.Организационную работу по внесению изменений и дополнений совместная комиссия по подготовке заключению коллективного договора.

8.6.Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим.

9.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже одного раза в год.

9.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора.

9.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.