

Коллективный договор
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 39
имени Георгия Александровича Чернова» г. Воркуты
на 2023-2025 годы

От работодателя:

Директор
МОУ «СОШ № 39
им. Г.А. Чернова» г. Воркуты

От работников:

Председатель ПК
МОУ «СОШ № 39
им. Г.А. Чернова» г. Воркуты

_____ Е.Н. Маточкина

_____ Т.И. Стяжкова

Содержание

1. Общие положения.	3
2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	5
3. Трудовой договор	7
4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении	8
5. Рабочее время и время отдыха	9
6. Условия и охрана труда	10
7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни.....	13
8. Социальные льготы и гарантии	14
9. Работа с молодежью	16
10. Гарантии прав Профсоюза.....	16
11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	17
12. Ответственность сторон социального партнерства	17
13. Заключительные положения	18

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

Договор составлен с учетом требований Отраслевого соглашения по организациям, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми, на 2021-2023 годы и Трехстороннего соглашения по муниципальным организациям, находящимся в ведении Управления образования администрации муниципального образования городского округа «Воркута» на 2022-2024 годы.

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

работодатель муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 39 имени Георгия Александровича Чернова» г. Воркуты, представленный в лице директора Маточкиной Елены Николаевны, именуемый далее «Работодатель», и

работники муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 39 имени Георгия Александровича Чернова» г. Воркуты, именуемые далее «работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Стяжковой Татьяны Ивановны.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Договор заключен полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе организации (предприятия);
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства.

1.5. Стороны Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную

плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации к повышению производительного труда;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- обеспечивать реализацию мероприятий по созданию и поддержке в организации института наставников для молодых специалистов из числа высококвалифицированных специалистов.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации (предприятия) присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений, Договора, иных актов, действующих в организации (предприятии) в соответствии с действующим законодательством;

- в период действия Договора при условии выполнения Работодателем его положений Профсоюз отказывается от организации забастовок;

- представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на

него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности

труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Условия Договора обязательны для его Сторон.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании Положения об оплате труда работников МОУ «СОШ № 39 им. Г.А. Чернова» г. Воркуты, разработанного в соответствии с постановлениями Главы МО ГО «Воркута» и утвержденного приказом директора организации, в пределах средств, направленных на оплату труда.

2.1.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Положении об оплате труда работников МОУ «СОШ № 39 им. Г.А. Чернова» г. Воркуты.

2.1.3. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях). Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа каждого месяца, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Договором или трудовым договором (статья 136 ТК РФ).

2.1.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (статья 150 ТК РФ).

2.1.5. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника; по причинам, не зависящим от Сторон, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ).

2.1.6. Работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере: 4% (статья 147 ТК РФ).

2.1.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, работнику производится доплата (статья 151 ТК РФ).

Конкретный размер доплаты работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.8. Вознаграждение по итогам работы выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ № 39 им. Г.А. Чернова» г. Воркуты, утвержденным приказом директора школы от 31.08.2018 № 344 (с изменениями и дополнениями).

2.1.9. Другие виды вознаграждений (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и иные) выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ № 39 им. Г.А. Чернова» г. Воркуты, утвержденным приказом директора школы от 31.08.2018 № 344 (с изменениями и дополнениями).

2.1.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (глава 26 ТК РФ).

2.1.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (статья 124 ТК РФ).

2.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и пересмотр норм труда с учетом мнения Профсоюза не чаще чем один раз в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (статья 160 ТК РФ).

Действующие в организации нормы труда отражены в Положении о системе нормирования труда в МОУ «СОШ № 39 им. Г.А. Чернова» г. Воркуты, утвержденном приказом директора организации.

2.2.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (статья 162 ТК РФ).

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы (статья 168 ТК РФ) по проезду, найму жилого помещения, суточные, иные расходы в размерах, утвержденных соответствующим постановлением администрации МО ГО «Воркута».

2.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или

поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных ТК РФ (статьи 173-177 ТК РФ).

2.3.3. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

2.3.4. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов, связанных с переездом.

2.3.5. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предусматривается оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации не могут быть предоставлены по месту проживания.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором (статья 68 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70, 207 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Работодатель совместно с Профсоюзом принимает меры по предотвращению массовых увольнений, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.4. По договоренности Сторон высвобождение работников является массовым в случае ликвидации организации с численностью работающих 15 и более человек или сокращения численности или штата работников организации в количестве более 50 человек.

4.5. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд, представляет Профсоюзу информацию о создании и ликвидации рабочих мест.

4.6. Работодатель по согласованию с Профсоюзом организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 15 лет;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет.

4.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает наем новых работников.

4.9. Работодатель содействует работнику, желающему повысить

квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.10. Работодатель трудоустраивает на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу, обратившихся с заявлением о приеме на работу в организацию в течение трех месяцев с момента окончания прохождения срочной военной службы.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время.

5.1.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

5.1.2. Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

Работающим женщинам устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов.

Работникам в возрасте до 16 лет устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 24 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

5.1.3. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза на основании приказа Работодателя (статья 113 ТК РФ). Работа в выходной день подлежит оплате не менее чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ), или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе устанавливаются нормативными локальными актами организации.

5.1.5. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Отдельным категориям работников предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ) согласно приложению № 1;

- педагогическим работникам в количестве 28 календарных дней;
- лицам, работающим в районах Крайнего Севера в количестве 24 календарных дней.

5.1.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюза. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.1.7. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6. Условия и охрана труда

6.1. Обязательства работодателя в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Создать в организации службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать кабинет охраны труда или уголок охраны труда (статья 223 ТК РФ).

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 214 ТК РФ).

6.1.3. Провести специальную оценку условий труда (статья 214 ТК РФ).

6.1.4. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников (статьи 214, 220 ТК РФ).

6.1.5. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (приложение № 2) (статьи 214, 221 ТК РФ).

6.1.6. Организовать проведение стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта средств индивидуальной защиты.

6.1.7. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (приложение № 3) (статьи 214, 221 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (статья 219 ТК РФ).

6.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 214 ТК РФ).

6.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (статья 214 ТК РФ).

6.1.11. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда (приложение № 4).

6.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях организации и выполнением плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с Профсоюзом или иным уполномоченным представительным органом работников проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах организации, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзом (уполномоченными профсоюзного комитета), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах.

6.1.14. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Работников или их представительного органа комиссию по охране труда.

6.1.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (статья 253 ТК РФ);

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 265 ТК РФ);

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (статья 265 ТК РФ);

- направлять работников в возрасте до 21 года на периодические медицинские осмотры ежегодно (статья 220 ТК РФ).

6.1.17. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

При наличии разногласий по вопросам проведения специальной оценки условий труда материалы по результатам специальной оценки условий труда направлять в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми для осуществления государственной экспертизы условий труда в целях оценки качества проведения специальной оценки условий труда.

6.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (приложение № 5).

По результатам специальной оценки условий труда установить следующие гарантии и компенсации:

- сокращенный рабочий день за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

- повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обеспечение молоком или другими равноценными продуктами, лечебно-профилактическим питанием;

- другие компенсации в соответствии с действующим законодательством, а также повышенные или дополнительные компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда исходя из финансово-экономического положения работодателя.

6.1.19. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.20. Обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

6.1.21. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.2. Обязанности работника в области охраны труда:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

6.2.2. Правильно применять выданные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

6.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Обязательства Профсоюза:

6.3.1. Оказывать содействие Работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными

(доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от Профсоюза.

6.3.3. Рассматривать на совместных с Работодателем заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов Работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения Договора и трудового договора.

6.3.5. Проводить обучение членов комиссии по охране труда от Профсоюза.

6.3.6. Проводить совместно с Работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и Договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский кабинет. При отсутствии возможности оборудования медицинского кабинета обеспечить наличие в организации медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на специалиста по охране труда или на иного компетентного работника организации.

7.1.4. Проводить совещания и семинары по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Размещать на информационных стендах, интернет-страницах организации телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-

инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов при организации и проведении ежегодного Дня донора.

7.1.6. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.1.7. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции.

7.1.8. Обеспечивать прохождение всеми работниками диспансеризации (статья 185.1 ТК РФ).

7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в организации занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель и Профсоюз договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социальное благополучие работников.

8.2. Работодатель совместно с Профсоюзом обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности.

8.2.1. Организовывать доставку далеко живущих работников до места работы и обратно.

8.2.2. Работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения награждать Почетными грамотами с выплатой денежной премии (при наличии денежных средств, выделенных на оплату труда).

8.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.2.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в случае:

- рождения детей – в количестве 3 дней;
- родителям для сопровождения ребенка в школу в День знаний (1 сентября) – в количестве 1 дня;
- призыва детей на воинскую службу (проводы в армию) – в количестве 3 дней;
- регистрации брака – в количестве 3 дней;
- смерти близких родственников – в количестве 3 дней;
- переезда на новое место жительства в пределах города – в количестве 3 дней.

8.2.5. Для работников организации проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные Дню семьи, Международному дню защиты детей, Дню пожилых людей, Дню знаний, Дню матери.

8.2.6. Выделять автотранспорт для коллективных поездок работников.

8.2.7. Устанавливать режим гибкого рабочего времени, режима неполного рабочего времени одному из родителей, имеющему ребенка (детей) в возрасте до 18 лет.

8.2.8. Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (статьи 8, 22 и 41 ТК РФ) в соответствии с письмом Минтруда России от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532, письмом Минтруда России от 02.11.2021 № 14-4/10/П-8145 и Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, подготовленными в соответствии с поручением Президента Российской Федерации по итогам совещания с членами Правительства Российской Федерации 20.10.2021.

8.2.9. Осуществлять мероприятия в рамках реализации Национального проекта «Демография» (меры, направленные на мотивацию граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек).

9. Работа с молодежью

9.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- предоставлять вакантные рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;

- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

- способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития.

9.2. Работодатель при участии Профсоюза организует:

- проведение среди молодежи конкурсов профессионального мастерства;

- спортивный и культурный досуг молодежи;

- закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

10. Гарантии прав Профсоюза

10.1. Работодатель соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в соответствии с главой 58 ТК РФ и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности помещения, оборудование, оргтехнику, средства и услуги связи.

10.3. Работодатель бесплатно и своевременно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы путем удержания из заработной платы через бухгалтерию на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза.

10.4. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзом (с учетом мнения Профсоюза).

10.5. Члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, если это предусмотрено Договором, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

11.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Профсоюза (иного выборного представительного органа работников) при принятии локальных нормативных актов.

11.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Стороны Договора придерживаются порядка и правил, предусмотренных главой 61 ТК РФ.

11.3. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

11.4. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в полной мере. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

12. Ответственность сторон социального партнерства

12.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и Уставом организации несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по Договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением Договора. Должностные лица, представляющие Работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения Договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств Договора.

12.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по Договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

12.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

12.4. Сторона, допустившая нарушение условий Договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные

консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

12.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по Договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение Договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

13. Заключительные положения

13.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют подписавшие его стороны в согласованном порядке, формах и сроках, а также соответствующие органы по труду. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

13.2. Контроль за выполнением положений Договора осуществляется с периодичностью не реже чем один раз в шесть месяцев.

13.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

13.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

13.5. Действие Договора распространяется на всех работников организации.

13.6. В Договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения.

13.7. Договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

13.8. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50 ТК РФ).

Представитель Работодателя
(руководитель организации (предприятия)
или уполномоченное им лицо)

Подпись, ФИО

должность

«__» _____ 20__ г.

М.П.

Представитель работников
(председатель первичной профсоюзной
организации или иной представитель,
избранный работниками)

Подпись, ФИО

«__» _____ 20__ г.