

Директор МБОУ
«ИТ Гимназия «Юнона»
г.Волгодонска
А.И.Аваков
19.06.2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат: 7A9EBC9E016418A80521A237DB0EE9F
МБОУ «Инженерно-технологическая Гимназия
«Юнона» при ВИТИ НИЯУ МИФИ» г.Волгодонска
Владелец: директор Аваков Александр Иванович
Действителен: с 08.11.2024 по 01.02.2026

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «ИТ Гимназия
«Юнона» г.Волгодонска
Н.Ф.Выприк
19.06.2024 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Инженерно-технологическая Гимназия
«Юнона» при ВИТИ НИЯУ МИФИ»
г.Волгодонска с 20.06.2024 г. по 19.06.2027 г.**

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

Регистрационный № _____
от _____

Заместитель министра
_____ А.А.Харахашян

г. Волгодонск,
2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Инженерно-технологическая Гимназия «Юнона» при ВИТИ НИЯУ МИФИ» г.Волгодонска (далее – Гимназия).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) (ст.40,41 ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Гимназии, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Гимназии, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз);
- работодатель в лице его представителя – директора Гимназии.

1.4. Настоящий коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Работники Гимназии, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Гимназии (ст.43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Гимназии, расторжения трудового договора с директором Гимназии.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Гимназии коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обстоятельств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Любые действия, ухудшающие условия, по сравнению с действующим законодательством являются недопустимыми (ст.9 ТК РФ).

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзом:

1.14.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

1.14.2. Соглашение по охране труда;

1.14.3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.14.4. Положение об оплате труда работников Гимназии;

1.14.5. Должностные инструкции всех категорий работников;

1.14.6. Инструкции по охране труда Гимназии.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, расторжения, внесения изменений определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Гимназии и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, ст.162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Гимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Гимназии.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Гимназии.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников.

3.3.2. предоставлять право работникам на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке (ст.173-176 ТК РФ).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации работников с целью определения соответствия работника занимаемой должности на основе оценки его профессиональной служебной деятельности в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Волгодонск» (административно-управленческий персонал, специалисты и служащие).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. О сокращении численности или штата работников работодатель уведомляет профсоюз в письменной форме не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица, проработавшие в

учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Гимназии.

5.2. В Гимназии устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) для педагогических работников, работающих в 1 – 11 классах и административно-хозяйственного персонала. Продолжительность рабочего дня определяется:

- педагогическим работникам – 36 часов в неделю;
- административно-хозяйственному и вспомогательному персоналу – 40 часов в неделю;
- сторожам – суммированный учет рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период (один календарный год) не превышала нормального числа рабочих часов.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.4. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзом, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающих 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.6. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака – до 5 календарных дней;
- в случаях смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года, в порядке и условиях, установленных законодательством РФ.

5.8. Предоставлять работникам время перерыва для отдыха и питания.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников Гимназии регулируется Положением об оплате труда работников Гимназии, штатным расписанием, тарификационным списком.

6.2. Оплата труда работников включает размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера производятся в соответствии с постановлением Мэра города Волгодонска от 24.08.2012 г. №2484 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений».

6.3. Администрация Гимназии и профсоюз разрабатывают Положение об оплате труда работников Гимназии.

6.4. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

6.5. Заработная плата выплачивается 2 раз в месяц: 24 числа – за первую половину месяца; 9 числа – за вторую половину месяца. Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы, оплату отпусков и выплат при увольнении (ст.236 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника гимназии (ст.136 ТК РФ):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику Гимназии, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику Гимназии;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

6.8. Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом (в соответствии с отраслевым, областным и территориальными трехсторонними соглашениями.)

6.9. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Гимназии не может быть более 40 процентов.

6.10. Работникам Гимназии гарантируются (ст.159 ТК РФ):

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников Гимназии или устанавливаемых коллективным договором.

7. Гарантии и компенсации

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. вести 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.

7.3. 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. выделять работникам единовременное пособие на лечение при уходе в очередной отпуск в размере до 100% от тарифной ставки, оклада;

7.3.3. Предоставлять оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам:

- собственная свадьба, свадьба детей – 3 календарных дня;

- рождение ребенка – 3 календарных дня;

- похороны члена семьи – 3 календарных дня;

7.3.4. Оказывать материальную помощь работникам по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами.

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по реализации мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

7.4.1. Компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

7.4.2. Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

7.4.3. Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

7.4.4. Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

7.4.5. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

7.4.6. Создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

7.5. В соответствии со ст.351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, п.5 ст.23 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 г. №76-ФЗ, постановлением Правительства РФ от 28.04.2023 г. №669 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации», ст.35 Федерального закона от 12.12.2023 г. №565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», п.52.1 Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий, утвержденных постановлением Правительства РФ от 02.10.2014 г. №1015 предусматривается приостановление действия трудового договора и сохранение за работником места работы (должности) на период прохождения им военной службы в зоне СВО.

7.6. Период приостановления трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника и в стаж работы по специальности.

7.7. Мобилизованные и добровольцы, с которыми в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, могут в преимущественном порядке трудоустроиться

на прежнее место работы на ранее занимаемую или другую вакантную должность.

7.8. За данной категорией работников сохраняется преимущественное право на оставление на работе, на которую они поступили впервые, при сокращении штата.

7.9. Действие пп.7.5. – 7.8. Коллективного договора распространяется на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 года.

8. Охрана труда

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Гимназии обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

8.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзом (ст.212 ТК РФ).

8.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.10. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.1.11. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Гимназии. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, медицинских осмотров и диспансеризации работников Гимназии на рабочих местах.

8.1.13. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценке условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.14. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»

9. Обязательства профсоюза

9.1. Профсоюз обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы.

9.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.1.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.1.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Гимназии.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пп.2, 3, 5 ст.81 ТК РФ производится с предварительного согласия профсоюза.

10.4. Работодатель обеспечивает безвозмездное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы

работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в течение 20 рабочих дней с даты выплаты заработной платы.

10.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пп.2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Гимназии.

10.7. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ).

11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

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

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ

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

11.3. 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.

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

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

11.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже 2 раз в год.

12.3. Профсоюзный комитет (представитель трудового коллектива) рассматривает итоги выполнения коллективного договора.

Справочно: Стороны могут прийти к соглашению о создании совместной комиссии по контролю за выполнением коллективного договора, что фиксируется в коллективном договоре, где определяется периодичность заседаний комиссии и ее полномочия.

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

**Соглашение по охране труда администрации
МБОУ «ИТ Гимназия «Юнона» г.Волгодонска
и представителя трудового коллектива на 2024 год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнения мероприятий (Ф.И.О., занимаемая должность)	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобожденных с тяжелых физических работ	
					всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми вновь поступившими работниками с регистрацией в журнале		при приеме на работу	Директор А.И. Аваков				
2.	Проведение инструктажа на рабочем месте с персоналом		при приеме на работу, в дальнейшем ежеквартально	Директор А.И. Аваков				
3.	Организация ежегодной проверки состояния защитного заземления	10,0	1 раз в год	Зам. директора по АХЧ О.В. Белоненко				
4.	Проверка состояния изоляции электрических сетей согласно правилам ТБ		1 раз в год	Зам. директора по АХЧ О.В. Белоненко				
5.	Обеспечение работников учреждения спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты		По мере износа	Зам. директора по АХЧ О.В. Белоненко	Согласно списочному составу			
6.	Прохождение медицинского осмотра работниками.	74,2	1 раз год	Директор А.И. Аваков	75	66		
7.	Проведение испытания спортивного оборудования и инвентаря		на 01.09 текущего года	Комиссия, утвержденная приказом по учреждению				
8.	Своевременный осмотр и ремонт здания / потолки, полы, лестницы, электроарматура, вентиляционные установки, санитарно-гигиенические установки		1 раз в год	Директор А.И. Аваков, зам. директора по АХЧ О.В. Белоненко				
9.	Поверка огнетушителей	4,0	1 раз в год	Зам. директора по АХЧ О.В. Белоненко				
10.	Ревизия водогрейных котлов		2 раза в год	Зам. директора по АХЧ О.В. Белоненко				
11.	Прохождение обучения и проверки знаний по охране труда педагогов		руководители – 1 раз в 3 года;	Зам. директора по УВР И.В. Иванова				

	ческих работников		сотрудники – 1 раз в год					
12.	Организация профилактической работы по предупреждению травматизма и заболеваемости обучающихся и работников		постоянно	Директор А.И. Аваков	75/1060			
13.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	40,0	1 раз в квартал	Зам. директора по АХЧ О.В. Белоненко				
14.	Составление акта проверки выполнения соглашения по охране труда		2 раза в год	Директор А.И. Аваков, председатель первичной профсоюзной организации Н.Ф. Выприк				

Директор МБОУ
«ИТ Гимназия «Юнона» г.Волгодонска

А.И.Аваков

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат: 719EBC9E016418A08521A237D80EE9F
МБОУ «Инженерно-технологическая Гимназия
«Юнона» при ВПТИ НИЯУ МИФИ» г.Волгодонска
Владелец: директор Аваков Александр Иванович
Действителен: с 08.11.2024 по 01.02.2026

Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «ИТ Гимназия «Юнона» г.Волгодонска

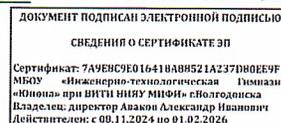
Н.Ф.Выприк

**Перечень должностей (профессий),
получающих спецодежду и другие средства индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Наименование спецодежды и других средств индивидуальной защиты	Ед. изм.	Кол-во в год
1.	Шеф-повар	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 20
2.	Повар	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 20
3.	Повар	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 20
4.	Кухонный рабочий	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 20
5.	Уборщик служебных помещений	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 4
6.	Уборщик служебных помещений	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 4
7.	Уборщик служебных помещений	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 4
8.	Уборщик служебных помещений	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 4
9.	Уборщик служебных помещений	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 4
10.	Уборщик служебных помещений	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 4
11.	Уборщик служебных помещений	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 4
12.	Уборщик служебных помещений	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 4
13.	Уборщик служебных помещений	халат х/б перчатки резиновые	шт. пар	2 4
14.	Дворник	костюм х/б перчатки х/б перчатки резиновые	шт. пар пар	1 2 12
15.	Дворник	костюм х/б перчатки х/б перчатки резиновые	шт. пар пар	1 2 12

Директор МБОУ
«ИТ Гимназия «Юнона» г.Волгодонска

А.И.Аваков



Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «ИТ Гимназия «Юнона» г.Волгодонска

Н.Ф.Выприк

АКТ проверки выполнения
соглашения по охране труда

20.06.2024 г.

Мы, председатель первичной профсоюзной организации работников МБОУ «ИТ Гимназия «Юнона» г.Волгодонска Н.Ф.Выприк, директор МБОУ «ИТ Гимназия «Юнона» г.Волгодонска А.И.Аваков, проверили выполнение соглашения по оздоровлению условий труда в 2024 году.

Выполнены следующие мероприятия:

1. Проводился вводный инструктаж по охране труда со всеми вновь поступившими работниками с регистрацией в журнале;
2. Проводился инструктаж на рабочем месте с персоналом;
3. Проведена проверка состояния защитного заземления;
4. Проведена проверка состояния изоляции электрических сетей согласно правилам ТБ;
5. Приобретена спецодежда для работников;
6. Работниками пройден периодический медицинский осмотр;
7. Проведено испытания спортивного оборудования и инвентаря;
8. Проведен своевременный ремонт помещений;
9. Произведена поверка огнетушителей;
10. Проводилась профилактическая работа по предупреждению травматизма и заболеваемости среди обучающихся и работников учреждения;
11. Приобретены смывающие и обезвреживающие средства.

Ассигновано по соглашению – 128200,00 руб.

Фактически израсходовано – 10000,00 руб.

Оценка качества выполненной работы и эффект проведенного мероприятия – удовлетворительная.

Директор МБОУ
«ИТ Гимназия «Юнона» г.Волгодонска

А.И.Аваков

Документ подписан электронной подписью СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП Сертификат: 7A9E0C9E016418A80521A237D00EE9F МБОУ «Инженерно-технологическая Гимназия «Юнона» при ВПТИ НИИУ МИФН» г.Волгодонска Владелец: директор Аваков Александр Иванович Действителен: с 08.11.2024 по 01.02.2026

Председатель первичной профсоюзной организации
МБОУ «ИТ Гимназия «Юнона» г.Волгодонска

Н.Ф.Выприк

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 303540294533635982749676679132712847518854643098

Владелец Галыгина Надежда Александровна

Действителен с 13.03.2025 по 13.03.2026