

ПРИНЯТ

Решением Общего собрания работников
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 305
Фрунзенского района Санкт-Петербурга
от « 25 » марта 2022 г. протокол № 4

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
средняя общеобразовательная школа № 305 Фрунзенского района Санкт-Петербурга
и первичной профсоюзной организацией Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 305 Фрунзенского
района Санкт-Петербурга
на 2022 - 2025 годы

Подписи представителей сторон:

Директор
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа № 305
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Е.А. Казанцева

« ____ » 20 ____ г.

Председатель Профкома
Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения средняя
общеобразовательная школа № 305
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Е.П. Сулима

« ____ » 20 ____ г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	3
3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ	3
4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ	4
5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ	5
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
7. УДАЛЕННАЯ (ДИСТАНЦИОННАЯ) РАБОТА	7
8. ОХРАНА ТРУДА	7
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ	8
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	9
11. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ.....	10

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Перечень должностей работников с неблагоприятными условиями труда.
2. Перечень должностей/профессий, работа в которых дает право на бесплатное получение спецодежды и защитных средств.
3. Перечень помещений, оборудования, средств связи, передаваемых работодателем профсоюзной организации для осуществления ее деятельности.
4. Соглашение по охране труда на 2022-2025 г.г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) разработан и заключен в целях обеспечения и соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Трехстороннего Соглашения Санкт-Петербурга, Отраслевого соглашения между Комитетом по образованию Санкт-Петербурга и Территориальной организацией Санкт-Петербурга и Ленинградской области профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и настоящего Договора.
- 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 305 Фрунзенского района Санкт-Петербурга, в лице директора Казанцевой Елены Алексеевны, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения, в лице Профсоюзного комитета Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 305 Фрунзенского района Санкт-Петербурга, именуемого в дальнейшем «Профком».
- 1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные, связанные с ними, отношения между Работодателем и работниками учреждения.
- 1.4. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда, гарантиях и льготах, предоставляемых **Работодателем** работникам учреждения.
- 1.5. **Профком** обязуется содействовать эффективной деятельности учреждения присущими профсоюзам методами и средствами работы.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, однако члены профсоюза работников образования имеют в лице **Профкома** обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное предоставление им социально-бытовых льгот.
- 1.7. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.
- 1.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса РФ.
Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.
- 1.9. При условии выполнения настоящего договора **Профком** воздерживается от организации и поддержки в учреждении забастовок.
- 1.10. Настоящий коллективный договор заключен на 2022-2025 г.г., вступает в силу с «15» апреля 2022 года и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 2.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор, их представителями, соответствующими органами по труду.
При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию (ст. 51 Трудового кодекса РФ).
- 2.2. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников учреждения. С отчетом выступают представители обеих сторон.

3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

- 3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера выполняемой работы или условий ее выполнения, а также с лицами, указанными в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

- 3.2. **Работодатель** и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. **Работодатель** не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 3.3. Все вопросы, связанные с возможным сокращением штата или численности работников, рассматриваются **Работодателем** совместно с **Профкомом**. О предстоящем высвобождении работников **Работодатель** обязан письменно известить **Профком** не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому высвобождению работников (более 10% работников одновременно) – не позднее, чем за 3 месяца. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением штата работники предупреждаются **Работодателем** под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения. Высвобождаемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка и сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, в соответствии с действующим законодательством.
- 3.4. **Работодатель** признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также:
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
 - лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 16 лет.
- 3.5. **Работодатель** знакомит педагогических работников с уточненной педагогической нагрузкой до 1 (первого) сентября под личную подпись.
- 3.6. **Работодатель** уведомляет педагогических работников под личную подпись о том, что работа без выполнения нормы часов рабочего времени (ставки) не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной трудовой пенсии по старости педагогическим работникам.
- 3.7. **Работодатель**, при необходимости определяет на начало учебного года и закрепляет за работником постоянное рабочее место (кабинет), путем издания приказа. Обеспечивает работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимым для работы. Педагогическим работникам обеспечивает беспрепятственный доступ к компьютерам с установленным программным обеспечением.
- 3.8. **Профком** обязуется:
- осуществлять контроль за правильностью заключения и расторжения трудовых договоров **Работодателем** с работниками;
 - оказывать практическую помощь **Работодателю** в проведении аттестации;
 - отстаивать право работника на труд, в случае необходимости.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

- 4.1. **Работодатель** обязуется осуществлять профессиональное образование, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование для собственных нужд. При направлении **Работодателем** работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.
- 4.2. **Профком** обязуется:
- осуществлять контроль за подготовкой и переподготовкой кадров;
 - оказывать помощь Работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

5. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

- 5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Трудового кодекса РФ, Закона Санкт-Петербурга "О системах оплаты труда работников государственных учреждений, Санкт-Петербурга" от 12.10.2005 N 531-74, Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 08.04.2016 N 256 "О системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Санкт-Петербурга", Регионального Соглашения о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге, Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга, утвержденных Распоряжением Комитета по образованию Правительства Санкт-Петербурга от 06.12.2017 № 3737-р.
- 5.2. Стороны договорились, что система оплаты труда, размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом, но не ниже предусмотренных законодательством РФ и Санкт-Петербурга.
- 5.3. **Работодатель** обязуется:
- выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: заработка за первую половину месяца 24 числа текущего месяца и заработка за вторую половину месяца 9 числа месяца, следующего за расчетным;
 - выплачивать заработную плату путем перечисления на банковский счет, с прикрепленной банковской картой. В случае отсутствия у Работника счета, открытого в банке, с которым у **Работодателя** заключен договор на обслуживание денежных средств работников, в рамках зарплатного проекта, **Работодатель** подает сведения о Работнике в банк для открытия банковского счета на имя Работника;
 - при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;
 - представлять информацию работнику о начислении заработной платы, вычетах, налогах и причитающейся к выплате сумме, при условии обеспечения защиты персональных данных.
- 5.4. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.
- В случае если по соглашению с **Работодателем** работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.
- В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.
- После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.
- При сдаче крови и ее компонентов **Работодатель** сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.
- 5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.
- В случае привлечения работников к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работы оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- С согласия работника вместо денежной компенсации за работу в выходной или праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинаковом размере, а день отдыха оплате не подлежит. Время использования указанных дней отдыха должно быть согласовано с **Работодателем**.
- 5.6. Стимулирующие выплаты.
- В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышении качества работы, росте профессионального мастерства Работодателем могут осуществляться стимулирующие выплаты.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от качества и результатов труда определяются **Работодателем** в локальных нормативных актах, по согласованию с Профкомом.

Стимулирующие выплаты работникам осуществляются за счет средств фонда заработной платы.

Стимулирующие выплаты предельными размерами не ограничиваются, размер стимулирующих выплат устанавливается приказом директора Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 305 Фрунзенского района Санкт-Петербурга, в зависимости от личного вклада работника и качества выполняемых работ, по согласованию с Профкомом.

- 5.7. **Работодатель** проводит своевременно работу по тарификации работников, ее уточнению в связи с изменением стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 6.1. **Работодатель** и работники обязуются строго выполнять правила внутреннего трудового распорядка учреждения, согласованные с **Профкомом**.
- 6.2. **Работодатель** обеспечивает:
- 6.2.1. Работникам, занимающим должности из числа педагогического персонала, еженедельную продолжительность рабочего времени не более 36 часов.
 - 6.2.2. Работникам, занимающим должности из числа непедагогического персонала не более 40 часов в неделю.
 - 6.2.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором и приказом Директора, в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 6.3. **Работодатель** устанавливает помесячный учет рабочего времени для всех работников.
- 6.4. Ежегодно, в соответствии с решением **Профкома** устанавливается продолжительность смены не более 24 часов для работников занимающих должность вахтера. Продолжительность ежедневного отдыха между сменами составляет не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующую отдыху смену.
- 6.5. Учреждение работает в следующем режиме:
- школа с понедельника по пятницу 8.00 до 20.00, в субботу с 8.00 до 15.00, выходной день – воскресенье;
 - спортивно-оздоровительный комплекс с понедельника по субботу с 7.00 до 22.00, выходной день – воскресенье.
- 6.6. Расписание уроков и внеурочных занятий составляется таким образом, чтобы при его составлении не допускались разрывы ("окна") в занятиях более двух часов в день.
- 6.7. **Работодатель** определяет график работы и занятости работников в период каникул и сдачи экзаменов, но не выше объема учебной нагрузки в учебное время.
- 6.8. Педагогическим работникам, после выхода из отпуска по уходу за ребенком, устанавливается объем педагогической нагрузки равный объему, установленному до ухода в отпуск.
- 6.9. Работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии предоставляется педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки.
- 6.10. Педагогическим работникам (заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе, учителям и методистам) предоставляется один день в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте, по согласованию с администрацией.
- 6.11. **Работодатель** выполняет обязательства, в соответствии с которыми определенный классу педагог, осуществляет классное руководство до момента выпуска класса.
- 6.12. Отпуска.
- 6.12.1. **Работодатель** обязуется предоставлять работникам ежегодные отпуска, в соответствии с утвержденными графиками отпусков по согласованию с **Профкомом**.
 - 6.12.2. **Работодатель** обязуется разрабатывать график отпусков с учетом мнения **Профкома**.
 - 6.12.4. **Работодатель** не вправе отозвать работника из отпуска, досрочный отзыв допускается в исключительных случаях и только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

- 6.12.5. Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам. Также работникам предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3-х лет, в соответствии с действующим законодательством.
- 6.12.6. Педагогическим работникам предоставляет отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
- 6.12.7. Следующим категориям работников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время:
 - работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет - продолжительностью до 14 календарных дней;
 - работникам, имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет - продолжительностью до 14 календарных дней;
 - одиноким матерям (отцам) воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - продолжительностью до 14 календарных дней.

Также может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка - продолжительностью до 10 календарных дней;
- в связи с регистрацией брака - продолжительностью до 10 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги) - продолжительностью до 10 календарных дней;
- в случае аварии в жилище, где проживает работник - продолжительностью до 3 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1 класс - продолжительностью до 3 календарных дней.

- 6.13. **Профком** может контролировать графики отпусков работников.

7. УДАЛЕННАЯ (ДИСТАНЦИОННАЯ) РАБОТА

- 7.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно - телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет.
- 7.2. Режим дистанционной работы регламентируется Положением о дистанционной (удаленной) работе.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

- 8.1.1. Обеспечивать работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.
- 8.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда для работающих в образовательном учреждении.
- 8.1.3. Заключать Соглашение по охране труда и отчитываться за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.
- 8.1.4. Разрабатывать и утверждать Инструкции по охране труда.
- 8.1.5. Своевременно проводить инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.
- 8.1.6. Обеспечивать выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.
- 8.1.7. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.
- 8.1.8. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда.

- 8.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.
- 8.1.10. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.

8.2. Профком обязуется:

- 8.2.1. Принимать участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.
- 8.2.2. Участвовать в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.
- 8.2.3. Участвовать в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 8.2.4. Осуществлять общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется:

- 9.1.1. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы сообщать персонализированные данные работников в Пенсионный Фонд.
- 9.1.2. Проводить предварительные и периодические медицинские осмотры работников, с целью снижения заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.
- 9.1.3. По согласованию с Профсоюзным комитетом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 305 Фрунзенского района Санкт-Петербурга, выплачивать работникам материальную помощь, в следующих случаях:
 - смерти ближайших родственников (родителей, детей, супруга, супруги) до 4000 рублей;
 - длительной тяжелой болезни самого работника (более 3-х месяцев) до 3000 рублей.

9.2. Профком обязуется:

- 9.2.1. Оказывать материальную помощь членам Профкома из средств профсоюзного бюджета.
- 9.2.2. Оказывать информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профкома безвозмездно.

Стороны договорились:

- 9.8. Производить выплаты, в связи с юбилейными датами женщинам и мужчинам при достижении ими возраста 50, 60, 70, 80 лет, при условии добросовестного труда и многолетнего стажа работы в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 305 Фрунзенского района Санкт-Петербурга, а также при наличии денежных средств в учреждении. В случае отсутствия денежных средств, для выплаты к юбилейной дате, выплату производить при их появлении. Размер выплаты устанавливается Положением об оплате труда.
- 9.9. **Работодатель** может предоставлять работникам кратковременные отпуска с сохранением средней заработной платы:
 - в связи с бракосочетанием - 2 (два) дня;
 - в связи с рождения ребенка, отцу - 1 (один) день;
 - родителям ребенка-первоклассника - 1 сентября;
 - в связи со смертью ближайших родственников (родителей, супруга, супруги, детей) - 3 (три) дня.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

- 10.1. Соблюдать права и гарантии Профсоюза. Содействовать деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

- 10.2. Учитывать мотивированное мнение **Профкома** при утверждении локальных нормативных актов, определении режима работы всех категорий работников.
- 10.3. Освобождать от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за ними среднюю заработную плату.
- 10.4. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.
- 10.5. Устанавливать доплату членам выборных профсоюзных органов в соответствии с Положением об оплате труда или (Положением «О распределении фонда стимулирования работников ГБОУ средняя школа № 305 Фрунзенского района»).
- 10.6. Сохранять безналичное взимание и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы членов Профкома на счет Профсоюза.
- 10.7. Предоставлять свободное время и сохранять среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими общественных обязанностей.
- 10.8. Предоставлять бесплатное электрифицированное и отапливаемое помещение, а также связь (телефон и факс), ксерокс и электронную почту, для работы профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

11. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ

Работодатель и **Профком** принимают на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих коллективных трудовых споров (конфликтов).

В случае возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) **Работодатель** и **Профком** обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров, в соответствии с законодательством и воздерживаться от любых действий, сдерживающих осуществления этих мер.

Требования **Профкома**, отклоненные либо удовлетворенные частично рассматриваться примирительными комиссиями, трудовыми арбитражами.

Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

Приложение № 1
к коллективному договору
на 2022-2025 годы

Перечень должностей работников с неблагоприятными условиями труда

№ п/п	Наименование должности (профессии)
1	2
1	Лаборант кабинета химии
2	Лаборант спортивно-оздоровительного комплекса
3	Оператор хлораторной установки
4	Уборщик служебных помещений (уборка санузлов)
5	Учитель информатики
6	Учитель труда
7	Учитель химии

Приложение № 2
к коллективному договору
на 2022-2025 годы

**Перечень должностей/профессий,
работа в которых дает право на бесплатное получение спецодежды и защитных средств**

№ п/п	Наименование профессии/должности
1	2
1	Вахтер
2	Гардеробщик
3	Заведующий хозяйством
4	Инженер
5	Лаборант
6	Оператор хлораторной установки
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
8	Слесарь-сантехник
9	Техник
10	Уборщик служебных помещений
11	Уборщик территории
12	Электромонтер

Приложение № 3
к коллективному договору
на 2022-2025 годы

**Перечень помещений, оборудования, средств связи, передаваемых работодателем
профсоюзной организации для осуществления ее деятельности**

1	Кабинет № 22
2	Телефонная связь
3	Интернет