

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: заработная плата за первую половину месяца 24 числа текущего месяца и заработная плата 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;
 - предоставлять 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 работа 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 одинарном 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 непедagogического 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 помесyчный 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 предоставляется 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 персонифицированные 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

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

1	Кабинет № 22
2	Телефонная связь
3	Интернет