

От администрации:  
Директор ОГБПОУ «РПК»

От трудового коллектива:  
Председатель профсоюзного комитета  
ОГБПОУ «РПК»

\_\_\_\_\_ М.И. Денисова

\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Одобрено на общем собрании трудового коллектива  
ОГБПОУ «РПК»

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1**

### **О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «РЯЗАНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

г. Рязань  
2024

1. В соответствии с ТК РФ, на основании п.1.11 Коллективного Договора Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рязанский педагогический колледж» (далее Договор) внести изменения в разделы 1-10 Договора изложив их в следующей редакции:

**«1. Общие положения:**

1.1. Коллективный договор является локальным актом ОГБПОУ «РПК» (далее - Колледж) и определяет взаимные обязательства Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Колледжа, в лице профсоюзного комитета, именуемые далее Работники и ОГБПОУ «РПК», в лице директора Колледжа, именуемое далее Работодатель.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Региональным отраслевым соглашением между министерством образования Рязанской области и Рязанским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2022 - 2024 годы (далее Соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех Работников Колледжа. Работники, не являющиеся членами профсоюзного комитета, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.5. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем Работников в коллективных переговорах по вопросам урегулирования трудовых отношений.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение 3-х лет. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то стороны вправе продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Колледжа, при реорганизации Колледжа в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Колледжа.

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

1.10. При ликвидации Колледжа коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода 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 (ст.37, 44 ТК РФ).

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Коллективный договор должен быть доведен Работодателем до сведения Работников под роспись в течение 10 дней после его регистрации в министерстве труда и социальной защиты Рязанской области.

**2. Предмет договора.**

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе 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.

### **3. Трудовые отношения.**

3.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения эффективного контракта (трудового договора) с Работодателем.

3.2. Эффективный контракт (трудовой договор) заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон: Работнику и Работодателю.

3.3. Распределение учебной нагрузки на новый учебный год осуществляется до окончания текущего учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (18 учебных часов в неделю (720 учебных часов в год)), устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год утверждается приказом директора Колледжа с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами и закрепляется в дополнительном соглашении к эффективному контракту (трудовому договору) работника.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых Колледж является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преємственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен или увеличен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) и перерывы (перемены) между каждым учебным занятием.

3.5. Другая, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в т. ч. личными планами педагогического работника, эффективным контрактом (трудовым договором) и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогического, методического советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных планом работы колледжа;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и

воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их семейных и жилищно-бытовых условий;

- время на изучение локальных и нормативных актов; выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.6. Работникам Колледжа, кроме штатных преподавателей, разрешается в рамках рабочего времени по должности выполнять педагогическую нагрузку (по тарификации на учебный год) следующим образом:

- при занимаемой должности на 1 ставку – до 9 часов;
- при занимаемой должности на 0,5 ставки – до 4,5 часов.

Вышеуказанная работа для работников Колледжа, кроме штатных преподавателей, совместительством не считается.

3.7. Педагогическую нагрузку, превышающую установленные нормы (9 часов и 4,5 часа соответственно), разрешается выполнять работникам за пределами рабочего времени по должности.

3.8. Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку до ставки (18 часов), устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации

3.9. Перевод Работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий.

Если Работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон эффективного контракта (трудового договора).

3.10. Перевод Работника на другую работу, не оговоренную эффективным контрактом (трудовым договором), осуществляется только с письменного согласия Работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

3.11. Увольнение Работников в связи с сокращением численности штата допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

3.12. Об изменении существенных условий труда (изменение числа учебных групп, числа обучающихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) работодатель обязан поставить работника в известность в письменном виде за два месяца до указанных изменений.

#### **4. Оплата труда.**

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается в Положении об оплате труда работников Колледжа в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Информировать Работников о расходовании бюджетных и внебюджетных средств.

4.2.2. Производить выплату заработной платы на соответствующие счета, открытые в банковских учреждениях, путем оформления пластиковых карт с обязательной выдачей расчетного листа с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

4.2.3. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирование труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2.4. Предупреждать в письменном виде Работников о сокращении численности или

штатов, педагогических работников об изменении учебной нагрузки не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.5. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовках, организованных Областным комитетом профсоюза, заработанную плату в полном размере.

## **5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

5.1. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников 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. 180 ТК).

Уведомление должно содержать: проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а в случае массового высвобождения работников - социально-экономическое обоснование.

К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

5.2. Не могут быть уволены по инициативе Работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, п.5, п.6, п.7, п. 8 п. 10, п.11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, п. 2 ст. 336 ТК РФ):

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет);
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- иные лица, воспитывающие детей без матери.

5.3. 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:

- работники, имеющие более высокую квалификационную категорию;

5.4. Высвобожденным Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или работников (ст.178, 180 ТК РФ).

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Режим рабочего времени в Колледже определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, планами работы Колледжа (участие в заседаниях предметно-цикловых комиссий, педагогических, методических советов, общего собрания трудового коллектива, родительских собраний и т.д.) учебным расписанием, графиками рабочего времени для Работников, утвержденными Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.2. Директор Колледжа привлекает педагогических работников и членов администрации к дежурству по Колледжу.

График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство для преподавателей должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.3. Время зимних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим

временем педагогических и других работников Колледжа.

График работы в каникулы педагогических работников утверждается приказом директора Колледжа.

6.4. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Колледжа (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по-своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

6.5. Работникам Колледжа предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

6.6. Работникам Колледжа могут предоставляться дополнительные оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа.

6.7. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- для заместителя директора по АХР - 7 календарных дней;
- для главного бухгалтера - 7 календарных дней;
- для водителей - 7 календарных дней;
- для начальника отдела кадров - 7 календарных дней
- для заведующего общежитием – 7 календарных дней
- для юрисконсульта – 7 календарных дней.

6.8 Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

6.9. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника последний незамедлительно информирует работодателя и предьявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

## **7. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

7. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить Работников оборудованием, средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.1.2. Создать необходимые условия для профессионального совершенствования Работников.

7.1.3. Решать с учетом мнения профсоюзного комитета следующие вопросы:

- сокращение численности или штатов;
- утверждение локальных актов, затрагивающих интересы Работников;
- увольнение Работников по инициативе администрации Колледжа.

## **8. Охрана труда**

8.1. Общее руководство и ответственность за организацию работы по охране труда в колледже возлагается на Работодателя.

8.2. Непосредственная организация работы по охране труда возлагается на специалиста по охране труда.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Осуществлять методическое руководство службой охраны труда в Колледже.

8.3.2. Нести ответственность за обеспечение безопасных условий и охраны труда, за жизнь и здоровье Работников.

8.3.3. Поддерживать в помещениях Колледжа необходимые и безопасные условия труда в соответствии с действующими нормативными документами.

8.3.4. Организовывать обучение Работников по вопросам охраны труда.

8.3.5. Организовывать проверки соблюдения Работниками норм действующего законодательства в области охраны труда.

8.3.6. Обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений,
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет средств Колледжа специальной одежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств Колледжа обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти Рязанской области в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.3.7. Стороны признали, что минимальный уровень готовности Колледжа к новому учебному году предполагает:

- наличие в аудиториях в исправном состоянии стола и стула для преподавателя, столов и стульев (парт) для студентов (в количестве, соответствующем нормальной вместимости), доски в рабочем состоянии, необходимого уровня освещенности (контроль прибором), отремонтированных и застекленных окон, чистоты;

- функционирование туалетов в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами, надлежащей освещенностью, наличием урн;

- наличие огнетушителей общего применения, а также других средств пожаротушения, предусмотренных правилами;

- функционирование буфетов с горячим питанием.

8.3.8. Обеспечение в холодный период года в помещениях Колледжа и в учебных аудиториях температурный режим в соответствии с [СанПиН 1.2.3685-21](#).

8.3.9. Осуществление контроля за состоянием охраны труда и экологической безопасности в Колледже, за соблюдением правил и норм охраны труда в отношении работников, содействовать созданию здоровых и безопасных условий труда.

8.3.10. В Колледже устанавливаются нормативы предоставления спецодежды для следующих должностей: гардеробщик, дворник, кастелянша, оператор котельной, плотник, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Бережно относиться к сохранению собственности Колледжа, экономно использовать электроэнергию, воду, оказывать содействие администрации в поддержании нормальных условий труда, выполнять требования правил охраны труда и внутреннего распорядка, содействовать выполнению приказа директора о запрете курения в Колледже и на его территории.

8.4.2. Периодически проходить организуемые администрацией профилактические медицинские осмотры, направленные на раннее выявление и предупреждение заболеваний.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

8.5.1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда и экологической безопасности в Колледже, за соблюдением правил и норм охраны труда в отношении работников, содействовать созданию здоровых и безопасных условий труда.

8.5.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.5.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

8.5.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.5.5. В случае грубых нарушений требований охраны труда, в том числе отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, а также низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д., требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.6. Профсоюзный комитет имеет право оказывать материальную помощь родителям первоклассника.

## **9. Молодежная политика**

9.1. Молодыми работниками (рабочими, служащими) считаются работники учреждения в возрасте до 35 лет.

9.2. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности учреждения.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Осуществить закрепление наставников за всеми молодыми работниками в первые полгода их работы в колледже.

## **10. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, [Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"](#) и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзного комитета, содействовать его деятельности;
- безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение, необходимое для работы профсоюзного комитета и проведения собраний работников, хранения документации;

- перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1 (Одного) процента, предусмотренном Уставом профсоюза.

- перечислять профсоюзному органу средства в размере 1 (Одного) процента сложившегося фонда оплаты труда за прошедший отчетный период (поквартильно за текущий год) на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы за счет средств от иной и приносящей доход деятельности в пределах экономии внебюджетных средств.

- содействовать деятельности профсоюзного комитета, направленной на защиту трудовых прав работников.

- рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзного комитета в течение 10 дней, а если это требует серьезного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

10.3. Стороны признают гарантии для избранных в профсоюзный комитет работников, неосвобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.3.1. Члены профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, председатель профсоюзного комитета - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения члена профсоюза, лишь с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя профсоюзного комитета Колледжа - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать реализации законодательства Российской Федерации, Регионального отраслевого соглашения между министерством образования Рязанской области и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ,

настоящего коллективного договора и иных нормативных актов по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе,

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюзного комитета по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными нормативными актами,

- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзного комитета, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзного комитета, в размере, установленном настоящим коллективным договором,

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, порядка проведения аттестации педагогических работников, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором,

- премировать активно работающих членов профсоюзного комитета из средств, поступающих от профсоюзных взносов,

- по заявлению членов профсоюзного комитета и решения профсоюзного комитета из членских профсоюзных взносов оказывать им материальную помощь в случаях трудного материального положения, продолжительной болезни, в связи с рождением детей, смертью родных и прочее,

- оказывать содействие членам профсоюзного комитета и членам их семьи в приобретении санаторно-курортных путёвок,

- возмещать, не чаще одного раза в пять лет, расходы работника на оздоровительные мероприятия (не более 50%) из средств, поступающих от профсоюзных взносов».

2. Дополнить Договор разделом 11 следующего содержания:

**«11. Заключительные положения:**

11.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух подлинных экземплярах, по одному для каждой из сторон коллективного договора и отдельным подлинным экземпляром, подлежащим хранению в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области.

11.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет с 29 декабря 2023 года.

11.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

11.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

11.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со [статьей 51](#) ТК РФ.

11.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 раз в год в (декабре) на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного органа.

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения Рязанской области.