

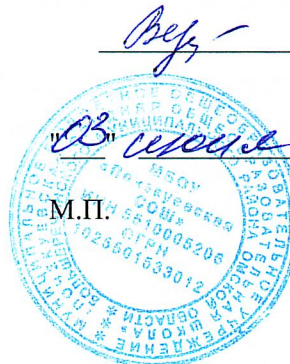
Заместитель работодателя -
р МБОУ «Почкуевская
СОШ»



Егорова Е.А.

2022 г.

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации



Веренцова Е.П.

2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«ПОЧКУЕВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»

С 03.06.2022 по 02.06.2025г

БОЛЬШЕЧЕЧЕНСКИЙ ОТДЕЛ
МУ НТСП № 4
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«03» июня 2022г
Е.А. Шик

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Почекуевская СОШ».

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

1.3 Сторонами коллективного договора является: МБОУ «Почекуевская СОШ» в лице директора Егоровой Елены Александровны (далее – именуемый работодатель) и работники учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюзной организации Веренцовой Елены Петровны.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7 При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ либо.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для приема на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, может заключаться на неопределенный срок и определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными 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 условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию профкома). Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка воспитателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки воспитателя больше или меньше нормы

на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учебных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если воспитатели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп) (Типового положения об образовательном учреждении);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «Б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником его работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

введении изменений условий трудового договора работник должен быть ознакомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работниками ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. 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. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюза в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем 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.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. 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:

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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).

5.5. Общим выходным днем считать воскресенье, дополнительным субботу

5.6 Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотрены планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. 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.

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.

5.9. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с

ительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.12. Продолжительность отпуска педагогическим работникам 56 календарных дней, воспитателю группы дневного пребывания 42 дня, обслуживающему персоналу 28 дней.

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.13. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно – курортного лечения и наличия санаторной путевки.

5.14. Работодатель обязуется помимо основного отпуска :

5.14.1. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (приложение 3);

5.14.2. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, кроме случаев предусмотренных ст.128 ТК:

- проводы детей в армию – до 3 дней;
- свадьба детей работника – до 3 дней;

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны договорились, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения.

6.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя размер должностного оклада, ставки заработной платы, компенсационные (выплаты по районному коэффициенту, выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, при совмещении профессий, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, увеличение объема работ) и стимулирующие выплаты (ежемесячная надбавка за

ивность и напряженность труда, ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал,

6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется на всех работников учреждения в соответствии с Положением об отраслевой системе платы труда учреждения.

6.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией по рассмотрению вопроса о стимулировании работников учреждения.

6.5. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

6.6. Заработная плата выплачивается работнику путём перечисления на указанный работником счёт в банке по его письменному заявлению.

6.7. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и Региональным соглашением при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнена норма труда (трудовые обязательства).

6.8. Изменение оплаты труда разрядов труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.9. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы превышение количества обучающихся (воспитанников в классе, группе) компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ.

6.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других работодателю обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

6.10.3. Сохранять за работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соотношения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.11. Ответственность за своевременность и правильность определений и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуды на его приобретение (строительство).

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.4. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

8. Охрана труда и пожарная безопасность

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний в соответствии со ст. 219 ТК РФ.

8.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в соответствии с законодательством.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

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

...нять место работы (должность) и средний заработок за работниками...ждения во время приостановления работ органами государственного надзора и...роля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения...ований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ.

8.11. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

8.13. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Оборудовать комнату для работников организации.

8.18. Профсоюза обязуется:

- организовывать культурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;

- проводить работу по оздоровлению детей членов профсоюза.

8.19. На объекте с массовым пребыванием людей руководитель организации обеспечивает наличие инструкции о действии персонала по эвакуации людей при пожаре, а так же проведение не реже одного раза в полугодие практических тренировок лиц, осуществляющих свою деятельность на объекте.

Пожарная безопасность.

ответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» от 01.01.2022г.

руководитель имеет право:

8.20 вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

8.21 проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятии;

8.22 устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

8.23 получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

руководитель организации обязан:

8.24 соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

8.25 разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

8.26 проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

8.27 включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

8.28 содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

8.29 оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

8.30 предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

...еспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при выполнении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и иные объекты предприятий;

8.32 предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

8.33 незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

8.34 содействовать деятельности добровольных пожарных.

Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

9.1. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

9.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

9.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, стимулированию, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10. Обязательства профкома.

10. Профсоюз обязуется:

10.1. 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» РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

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

10.5. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях предусмотренных Президиумом РК Профсоюза работников образования.

10.8. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию.

11.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Рассматривают в 10 срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с

о предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения
бастовки.

11.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,
предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии
действующим законодательством.

11.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с
настоящим коллективным оговором.

11.7. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня
подписания его Сторонами.

11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора или
продлонгирования будут начаты за 6 месяца до окончания срока действия данного
договора.

Представитель работодателя -
Директор МБОУ «Почекуевская
СОШ»

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации

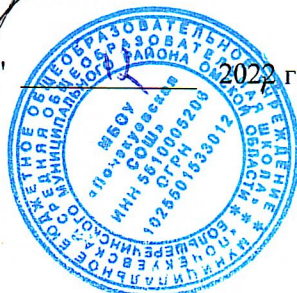
____ стр.
горова Е.А.



Е.А. Егорова

"20"

М.П.



2022 г



Е.П. Веренцова

"20"

12

2022 г.

М.П.

ИЗМЕНЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ «Почекуевская СОШ»

с 03.06.2022 по 02.06.2025 гг.

БОЛЬШЕРЕЧЕНСКИЙ ОТДЕЛ
КУ МТСР № 4
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«21» 12 2022 г.
А.А. КИМ

Стороны коллективного договора: работодатель МБОУ «Почекуевская СОШ» в лице директора Егоровой Елены Александровны и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя ПК Веренцовой Елены Петровны договорились о нижеследующем:

1. Раздел 3 Коллективного договора «Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации» коллективного договора пункт 1 изложить в следующей редакции:

«В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца: 15 числа осуществлять выплату заработной платы за первую половину месяца и 30 числа (в феврале – 28 числа) – окончательный расчет за текущий месяц. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 15 число месяца, первая выплата заработной платы производится 15 числа данного месяца».

2. Раздел «Оплата труда» Приложения 2 «Правила внутреннего трудового распорядка» абзац 1 изложить в следующей редакции:

«В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца: 15 числа осуществлять выплату заработной платы за первую половину месяца и 30 числа (в феврале – 28 числа) – окончательный расчет за текущий месяц. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня».

3. Приложение 2 «Размеры окладов (должностных окладов) специалистов и служащих муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Почекуевская средняя общеобразовательная школа» в Положении к Коллективному договору «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ «Почекуевская средняя общеобразовательная школа» Большереченского муниципального района Омской области» изложить в следующей редакции:

Н п/п	Категория работников	Значение типового размера оклада (руб.)
I. Дошкольные образовательные учреждения		
1	Педагогические работники	
1.1	1 квалификационный уровень	9070
1.2	2 квалификационный уровень	9314
1.3	3 квалификационный уровень	9559
1.4	4 квалификационный уровень	10000



2	Работники, занимающие должности учебно-вспомогательного персонала	
2.1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
2.1.1	1 квалификационный уровень	7169
2.2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
2.2.1	1 квалификационный уровень	7400
2.2.2	2 квалификационный уровень	7794
3	Работники, занимающие должности специалистов и служащих	
3.1	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
3.1.1	1 квалификационный уровень	6378
3.1.2	2 квалификационный уровень	6597
3.2	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
3.2.1	2 квалификационный уровень	7363
3.2.2	3 квалификационный уровень	7693
3.2.3	4 квалификационный уровень	7805
3.3	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
3.3.1	1 квалификационный уровень	8133
3.3.2	2 квалификационный уровень	8795
3.3.3	3 квалификационный уровень	9453
3.3.4	4 квалификационный уровень	10112

3.3.5	5 квалификационный уровень	10772
4	Руководители структурных подразделений	
4.1	1 квалификационный уровень	9192
5	Медицинские работники	
5.1	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
5.1.1	1 квалификационный уровень	6974
5.1.2	3 квалификационный уровень	7398
6	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	
6.1	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
6.1.1	1 квалификационный уровень	
6.1.1.1	1 квалификационный разряд	5929
6.1.1.2	2 квалификационный разряд	6148
6.1.1.3	3 квалификационный разряд	6370
6.2	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
6.2.1	1 квалификационный уровень	
6.2.1.1	4 квалификационный разряд	6588
6.2.1.2	5 квалификационный разряд	7214
6.2.2	2 квалификационный уровень	
6.2.2.1	6 квалификационный разряд	7247
<u>6.2.2.2</u>	7 квалификационный разряд	7575
6.2.3	3 квалификационный уровень	8125
6.2.4	4 квалификационный уровень	8342

II. Общеобразовательные учреждения		
7	Педагогические работники	
7.1	1 квалификационный уровень	9070
7.2	2 квалификационный уровень	9314
7.3	3 квалификационный уровень	9559
7.4	4 квалификационный уровень	10000
8	Работники, занимающие должности учебно-вспомогательного персонала	
8.1	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
8.1.1	1 квалификационный уровень	6371
8.2	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
8.2.1	1 квалификационный уровень	6576
8.2.2	2 квалификационный уровень	6926
9	Работники, занимающие должности специалистов и служащих	
9.1	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
9.1.1	1 квалификационный уровень	5960
9.1.2	2 квалификационный уровень	6164
9.2	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
9.2.1	1 квалификационный уровень	6783
9.2.2	2 квалификационный уровень	6884
9.2.3	3 квалификационный уровень	7191

9.2.4	4 квалификационный уровень	7294
9.3	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
9.3.1	1 квалификационный уровень	7602
9.3.2	2 квалификационный уровень	8219
9.3.3	3 квалификационный уровень	8836
9.3.4	4 квалификационный уровень	9451
9.3.5	5 квалификационный уровень	10069
10	Руководители структурных подразделений	
10.1	1 квалификационный уровень	8590
11	Медицинские работники	
11.1	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
11.1.1	3 квалификационный уровень	6914
12	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	
12.1	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
12.1.1	1 квалификационный уровень	
12.1.1.1	1 квалификационный разряд	5542
12.1.1.2	2 квалификационный разряд	5748
12.1.1.3	3 квалификационный разряд	5953
12.2	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
12.2.1	1 квалификационный уровень	
12.2.1.1	4 квалификационный разряд	6158

14.3.2	2 квалификационный уровень	8219
14.3.3	3 квалификационный уровень	8836
14.3.4	4 квалификационный уровень	9451
14.3.5	5 квалификационный уровень	10069
15	Руководители структурных подразделений	
15.1	1 квалификационный уровень	8590
16	Медицинские работники	
16.1	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
16.1.1	1 квалификационный уровень	6519
16.1.2	3 квалификационный уровень	6914
17	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	
17.1	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
17.1.1	1 квалификационный уровень	
17.1.1.1	1 квалификационный разряд	5542
17.1.1.2	2 квалификационный разряд	5748
17.1.1.3	3 квалификационный разряд	5953
17.2	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
17.2.1	1 квалификационный уровень	
17.2.1.1	4 квалификационный разряд	6158
17.2.1.2	5 квалификационный разряд	6466
17.2.2	2 квалификационный уровень	
17.2.2.1	6 квалификационный разряд	6774

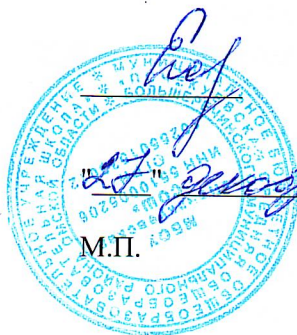
14.3.2	2 квалификационный уровень	8219
14.3.3	3 квалификационный уровень	8836
14.3.4	4 квалификационный уровень	9451
14.3.5	5 квалификационный уровень	10069
15	Руководители структурных подразделений	
15.1	1 квалификационный уровень	8590
16	Медицинские работники	
16.1	Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
16.1.1	1 квалификационный уровень	6519
16.1.2	3 квалификационный уровень	6914
17	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	
17.1	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
17.1.1	1 квалификационный уровень	
17.1.1.1	1 квалификационный разряд	5542
17.1.1.2	2 квалификационный разряд	5748
17.1.1.3	3 квалификационный разряд	5953
17.2	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
17.2.1	1 квалификационный уровень	
17.2.1.1	4 квалификационный разряд	6158
17.2.1.2	5 квалификационный разряд	6466
17.2.2	2 квалификационный уровень	
17.2.2.1	6 квалификационный разряд	6774

<u>17.2.2.2</u>	7 квалификационный разряд	7079
17.2.3	3 квалификационный уровень	7593
17.2.4	4 квалификационный уровень	7798

2. Остальные условия коллективного договора остаются неизменными и сохраняют юридическую силу для сторон.

3. Стороны договорились, что настоящие изменения вступают в силу с 28 декабря 2022 года.

Представитель работодателя -
Директор МБОУ «Почекуевская
СОШ»



Е.А. Егорова

"27" декабря 2023 г

М.П.

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации

В.Е. В.

Е.П. Веренцова

"27" декабря 2023 г.

М.П.

ИЗМЕНЕНИЕ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБОУ «Почекуевская СОШ»
с 03.06.2022 по 02.06.2025 гг.

БОЛЬШЕРЕЧЕНСКИЙ ОТДЕЛ
МУ МТСР № 4
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
"27" декабря 2023 г
Е.А. ШИК Шик

Стороны коллективного договора: работодатель МБОУ «Почекуевская СОШ» в лице директора Егоровой Елены Александровны и работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя ПК Веренцовой Елены Петровны договорились о нижеследующем:

1. Раздел 2 Коллективного договора пункт 2.10 изложить в следующей редакции:

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп) (Типового положения об образовательном учреждении):

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «Б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2. Остальные условия коллективного договора остаются неизменными и сохраняют юридическую силу для сторон.

3. Стороны договорились, что настоящие изменения вступают в силу с 28 декабря 2023 года.