

Рассмотрено и принято на собрании трудового коллектива
Протокол №2 от «18» февраля 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета:


В.А.Шаталина
18 февраля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы:


Н.П.Калинина
18 февраля 2022 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Курортская средняя
общеобразовательная школа» Петуховского района
Курганской области.

Дата вступления в силу коллективного договора 18 февраля 2022 г.

Дата окончания действия коллективного договора 17 февраля 2025 г.

п.Курорт, 2022 год

Раздел 1.

Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Курортская средняя общеобразовательная школа» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (организации) 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 на 2022 - 2025 годы.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель – МБОУ «Курортская СОШ», в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: Калининой Натальи Павловны директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Курортская средняя общеобразовательная школа».

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя: Шаталиной Варвары Александровны, председателя профсоюзного комитета Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Курортская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Предмет Договора.

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, определенными Сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.4. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.5. Контроль за выполнением договора возлагается от работодателя на директора и от трудового коллектива на председателя профсоюзного комитета.

1.6. Договор вступает в силу со дня подписания и заключен на срок 3 года.

1.7. В случае реорганизации учреждения, смены руководителей, их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам.

Раздел 2.

Трудовой договор

2.1. Стороны договорились регулировать трудовые отношения между работодателем и работниками на основе коллективного договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и является основанием для издания приказа о приеме на работу, условия Договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменном виде. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. 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 заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным действующим законодательством, настоящим договором, в частности:

а) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

б) об испытании;

в) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

г) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

д) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

е) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных действующим законодательством.

2.7. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов.

Под образовательным цензом следует понимать требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

Общие требования к образовательному цензу лиц, допускаемых к педагогической деятельности в образовательных учреждениях, конкретизируются и дополняются требованиями к квалификации работника, в том числе и к стажу работы, которые содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее - ЕКС).

При этом под квалификацией работника следует понимать степень профессиональной обученности, выражающуюся уровнем подготовки, опыта, знаний и навыков, необходимых для выполнения конкретного вида работы (квалификация работника устанавливается в виде категории и др.).

Приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н утвержден Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования», которые предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и содержат также определенные требования к профилю полученной специальности по образованию.

Уровень образования и квалификация работников образовательных учреждений определяется на основании документов государственного образца о соответствующем

уровне образования и (или) квалификации: дипломов, аттестатов и других документов об образовании.

Статьей 351.1 ТК РФ определено, что к трудовой деятельности в сфере образования и других сферах, относящихся к несовершеннолетним не допускаются лица, которые имеют или имели судимость, подвергались или подвергаются уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников школы.

2.10. Проводить анализ кадрового обеспечения школы, в том числе возрастной состав, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных и технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп, количество учащихся).

2.12. Согласно статье 73 Трудового кодекса РФ, работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При этом в течение одного месяца сохраняется прежняя заработная плата, согласно Положению об оплате труда.

2.13. В случае получения работодателем информации о наличии (появлении) у работников образовательного учреждения ограничений для занятия трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, трудовые договоры с этими работниками подлежат прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, согласно пункта 13 части первой статьи 83 ТК РФ: возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

В случаях, когда работодателем (после 7 января 2011 года) был заключен трудовой договор с работником без предъявления справки уголовного характера, а также в нарушение требований об ограничении на занятие трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним (к примеру, при приеме на работу лицо скрыло наличие приговора суда о лишении его права занимать педагогические должности или заниматься педагогической деятельностью, постановление суда о дисквалификации, наличие неснятой или непогашенной судимости за тяжкие или особо тяжкие преступления; работодатель проигнорировал необходимость проверки и предъявление обязательных документов при приеме на работу; отсутствие у лица, поступающего на педагогическую работу, документа об образовании; наличие заболеваний, препятствующих занятию педагогической деятельностью - хронические и затяжные психические расстройства с тяжелыми стойкими или часто обостряющимися болезненными проявлениями, эпилепсия, открытая форма туберкулеза и др.), то трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ правил его заключения по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ (заключение трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности абз. 6 ч. 1 ст. 84 ТК РФ).

Причем, работодатель при наличии таких ограничений не вправе осуществлять перевод этих работников на другую работу в том же образовательном учреждении.

Медицинские противопоказания к осуществлению педагогической деятельности выявляются в результате предварительных или периодических медицинских осмотров (обследований).

Если нарушение установленных правил заключения трудового договора по данному конкретному основанию допущено по вине работодателя, то работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка согласно части 3 статьи 84 ТК РФ.

Если же правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника (например, представление им подложных документов об образовании), то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части 1 статьи 81 ТК РФ (пункт 51 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 декабря 2006 г. № 63).

2.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения профкома.

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

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

2.17. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода их в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.18. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.19. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.20. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.22. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.24. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон.

2.25. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя без его согласия в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения, возможны по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

б) временно отсутствующего основного работника, с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

в) простоя, в случаях, установленных ст. 72.2 ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Учреждении.

Преподавательская (педагогическая) работа, выполняемая сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, осуществляется с согласия педагогических работников;

г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

2.26. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а так же изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

2.27. В течение учебного года изменения определенных сторонами условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.28. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник

может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

2.29. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел 3

Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

3.1. Порядок и условия оплаты труда работников регулируется Положением об отраслевой системе оплаты труда (*Приложение № 2*).

3.1.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 30 – го числа текущего месяца – за первую половину месяца и 15 числа следующего месяца – за вторую половину месяца (в школе или в кассе бухгалтерии Отдела образования Администрации Петуховского муниципального округа, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя).

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала.

3.1.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ). Минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый Федеральным законом, не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК).

3.1.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

3.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.1.7. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников, согласно Постановлению Правительства Курганской области от 20 мая 2013 года № 210 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Курганской области» (с изменениями и дополнениями).

3.1.8. При работе в производствах с вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере до 12% тарифной ставки (оклада), либо в конкретных размерах по категориям работников по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

Конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора.

3.1.10. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада). Работу в ночных условиях считать с 22.00 ч. вечера до 6.00 ч. утра (ст. 96 ТК РФ).

3.1.11. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность (по согласованию работников и работодателя).

3.1.12. На период каникул за работником сохранять его прежнюю заработную плату.

3.1.13. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

3.2. В области нормирования труда Стороны договорились:

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться только по результатам специальной оценки условий труда.

3.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

3.3. Гарантии и компенсации.

3.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные (оплату производить в размерах, предусмотренных законодательством).

3.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 173 – 174, 176 -177 ТК РФ).

3.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного

заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.3.4. Пособие по временной нетрудоспособности назначается в порядке, установленном ч. 7 ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006г. № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"

3.3.5. В целях обеспечения защиты интересов и пенсионных прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования, предусмотреть следующие обязательства работодателя:

- своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учета;
- перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объеме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц;
- в целях конвертации пенсионных прав застрахованных лиц, представлять индивидуальные сведения о включаемых в страховой стаж периоды работы и иной деятельности, приобретенных застрахованными лицами до их регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета (в срок с 1 июля по 31 декабря текущего года).

3.4. Норматив на реализацию государственного образовательного стандарта.

3.4.1. Норматив на реализацию государственного образовательного стандарта рассчитывается с учетом районного коэффициента к заработной плате работников, страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и фонды обязательного медицинского страхования.

Стороны договорились, что оплата труда осуществляется на основании утвержденного законом Курганской области норматива на одного обучающегося на реализацию государственного образовательного стандарта.

3.4.2. На основании Положения об оплате труда производятся следующие выплаты работникам:

-единовременные вознаграждения педагогическим работникам при достижении пенсионного возраста в соответствии с Законом Курганской области «О социальной поддержке отдельных категорий граждан в Курганской области».

3.4.3. Руководитель школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах частей фонда оплаты труда. Заработная плата педагогических работников зависит от стоимости 1 ученика - часа, количества обучаемых им детей, сложности предмета и наличия категории педагога, количество проведенных часов в месяц. В случае увеличения фонда оплаты педагогических работников автоматически увеличивается стоимость одного ученика-часа.

Руководитель ОУ формирует и утверждает штатное расписание ОУ в пределах базовой части фонда оплаты труда, выделив долю фонда оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

3.4.4. Доля базовой части фонда оплаты труда ОУ для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

- осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами ОУ (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса и т.д.);

- установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника (сложность предмета, наличие квалификационной категории и пр.).

3.4.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией ОУ. Положение об оплате труда является приложением к коллективному договору, где должны быть предусмотрены меры социальной поддержки.

3.4.6. Заработная плата руководителей ОУ устанавливается учредителем в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений Петуховского района.

3.4.7. Фонд оплаты труда ОП и УВП устанавливается на основании Трудового договора. Заработная плата ОП и УВП не может быть ниже МРОТ, согласно ст.133 ТК РФ.

3.4.8. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждой образовательной организацией. Максимальная учебная нагрузка для учащихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом (нормами САНПиН).

3.4.9. Реализация федерального компонента базисного учебного плана обязательна для МБОУ «Курортская среня общеобразовательная школа».

3.4.10 Региональный компонент может вводиться в соответствии с законом Курганской области.

3.4.11. Школьный компонент может вводиться по решению органа управления образовательного учреждения.

3.4.12. Заработная плата работников системы образования области в текущем году не может быть ниже заработной платы предыдущего года при соответствующей нагрузке.

3.4.13. Установить в МБОУ «Курортская средняя общеобразовательная школа» компенсационные доплаты, предусмотренные законодательством:

- Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с базовыми окладами (ставка), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными, и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 %, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изм. и допол.), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

- Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (Ст. 104 ТК РФ);

3.4.14. Установить стимулирующие доплаты всем педагогическим работникам школы. Обеспечить обязательную выдачу всем работникам расчетных листов по начисленной заработной плате.

Раздел 4.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

4.2. Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд Учреждения.

Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (ежегодно согласно графику).

4.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года, согласно ФЗ № 273 от 29.12.2012 г.

4.5. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, повышение квалификации по направлению работодателя, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ, в том числе: сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется работодателем для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

Раздел 5.

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу Учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово - экономического положения Учреждения.

В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 15 лет.

5.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает прием на работу новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата работников Учреждения, увольняемому устанавливаются в соответствии с законодательством выплаты выходного пособия (ст.178 ТК РФ).

5.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 6.

Рабочее время и время отдыха.

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.1.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. N1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических

работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю.

6.1.4. Режим рабочего времени учителей, при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

а) нормируемая часть рабочего времени (определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком);

б) ненормируемая часть (которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника).

6.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

6.3. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым договором.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются работникам в следующих случаях:

а) по соглашению между работником и работодателем;

б) по просьбе беременного работника, 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.

6.5. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу Работодателя.

6.7. 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.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

6.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по приказу Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в размере по соглашению сторон трудового договора (ст. ст. 60.2 , 151 ТК РФ).

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды Работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

6.11. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ.

6.13. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

6.14. В школе устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным дням является воскресенье.

6.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязан письменно известить каждого работника о времени предоставления ему ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее чем за две недели до его начала (см. ч. 3 ст. 123 ТК).

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.16. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска:

- педагогических работников - 56 календарных дней;
- социального педагога - 56 календарных дней;
- педагога – библиотекаря – 42 календарных дня;
- учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных

дней.

6.17. Праздничные нерабочие дни в число календарных дней отпуска не включаются (статья 120 ТК РФ).

6.18. Оплата нерабочих праздничных дней во время нахождения работника в ежегодном или дополнительном оплачиваемом отпуске не производится. Эти дни увеличивают продолжительность отдыха, но не размер отпускных, потому что при расчете они вычитаются из общего количества календарных дней. (статья 120 ТК РФ).

6.19. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

6.20. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

6.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, других случаях, установленных ст. 124 ТК РФ.

6.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

6.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

6.24. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

6.25. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены учебных занятий в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в установленном порядке (Приказ Минобрнауки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

6.26. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ; занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и по результатам специальной оценки условий труда.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

При переводе работника с должности, которая не включена в Перечень, на должность, включенную в Перечень, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени в календарном году по указанной должности.

Аналогично осуществляется предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае перевода работника на другую должность с иной продолжительностью дополнительного отпуска.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.27. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в случаях указанных в статье 128 ТК РФ.

Всем остальным работникам отпуск предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

6.28. Работодатель обязуется предоставить работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;

- за победу обучающихся в муниципальных, областных олимпиадах и конференциях, мероприятиях областного уровня – до 3 календарных дней;

6.29. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, дополнительного отпуска работникам за работу во вредных условиях труда, кроме случаев указанных в ТК РФ.

6.30. Работодатель обязуется предоставлять по заявлению работника по согласованию с ПК длительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до одного года каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности. Это время входит в общий трудовой стаж работы с сохранением рабочего места, должности, учебной нагрузки в соответствии с утвержденным Положением «О предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам школы» (ст. 335 ТК РФ).

6.31. Работникам школы, обучающимся впервые заочно в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы:

- для прохождения промежуточной аттестации на 1 и 2 курсах до 40 календарных дней.

- на каждом последующем курсе до 50 календарных дней.

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговой аттестации до 4 месяцев.

- для сдачи итоговых государственных экзаменов до 1 месяца.

Без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования до 15 календарных дней.

- работникам слушателям подготовительного отделения образовательного учреждения для сдачи выпускных экзаменов до 15 дней (ст. 173 ТК РФ)

Раздел 7.

Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников:

7.1.1. Выделить на мероприятия по охране труда средства в сумме до 32 000 рублей в год.

7.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

7.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и /или/ опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, сдачей экзаменов или зачетов и проводить их периодическую учебу по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

7.1.8. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника – 3 минимальных размера оплаты труда;
- получение работником инвалидности – 2 минимальных размера оплаты труда.

7.1.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- Осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными или опасными условиями труда;
- Выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- Выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;
- По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.1.12. Организовать контроль за состоянием условий охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

7.2. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- Проходить обязательные, предварительные и периодические медицинские обследования;

7.3. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа-

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

7.5. 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 размере среднего заработка.

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

7.7. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.8. Обеспечить установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на

сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

7.9. Профком обязуется:

7.9.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

7.9.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

Работники в области охраны труда обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Раздел 8.

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

8.2. Ежемесячно, выплачивать педагогическим работникам вознаграждение за классное руководство.

8.3. Работодатель устанавливает надбавки (в %) к тарифным ставкам за классное руководство, проверку тетрадей, за заведование кабинетом, за руководство методическим объединением, за делопроизводство, за заведование пришкольным участком, за внеклассную работу по физкультуре, за организацию опытно-экспериментальной работы, контроль за работой школьной столовой. Надбавки к тарифным ставкам педагогическим работникам выплачиваются из стимулирующего фонда, устанавливаемого ежегодно Учредителем. Общая сумма фонда не должна превышать утвержденных Учредителем надбавок к заработной плате, эти надбавки дифференцируются работодателем и согласуются с профсоюзным комитетом в зависимости от объема работы, сложности работы, дополнительно затраченного сверх установленных нормативов, времени.

8.4. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее 10 % их стоимости (при наличии средств в Учреждении).

8.5. Работодатель совместно с учредителем ежемесячно должны оплачивать за электроэнергию и выплачивать коммунальные пособия на приобретение топлива педагогическим работникам в пределах установленных норм для района.

Раздел 9.

Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Права и гарантии профсоюзной деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Региональным трехсторонним соглашением, Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о профкоме Учреждения, настоящим Договором.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, согласно договоренности между ними.

9.2.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза (1% от заработной платы члена профсоюза).

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

9.2.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

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

9.4. Профком осуществляет в установленном порядке в Учреждении контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

а) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

б) привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ;

в) разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

г) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ;

д) очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

е) установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

ж) применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

з) принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 ТК РФ);

и) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);

к) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

л) создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

м) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- н) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- о) утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- п) принятие локальных актов, устанавливающих размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- р) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- с) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- т) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

Раздел 10.

Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках не реже 2 раз в год. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативно - правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Коллективный договор с приложениями работодатель в течение 7 дней со дня подписания направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

10.8. При приеме на работу работодатель или его уполномоченный представитель обязаны ознакомить работника с настоящим Договором под роспись.

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

Раздел 11.

Поощрения за успехи в работе

11.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование, в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работникам школы;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;

11.2. Поощрения применяются администрацией школы. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

11.3. За особые трудовые заслуги по итогам аттестации работники школы предоставляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

11.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

11.5. Работника, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха и т.д.).

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного комитета.

Раздел 12.

Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

12.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), Уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями, Коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

12.2. Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случаях установленных ст. 71, 77, 81,83, 84 ТК РФ.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

12.3. Дисциплинарные взыскания налагаются только директором школы. При наложении дисциплинарного взыскания обязательно учитываются тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

12.4. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не является основанием для неналожения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение, который подписывает работник, нарушивший трудовую дисциплину, или два свидетеля.

Дисциплинарное взыскание налагаются администрацией непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

12.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защиты интересов обучающихся.

12.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

12.7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

12.8. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация школы по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профкома имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

12.9. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться комиссию по трудовым спорам или в суд.

12.10. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета:
 Шаталина В.А.
18 февраля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ
директор школы:
 Н.П.Калинина
18 февраля 2022 года



ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
МБОУ «Курортская СОШ».

Общие положения.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду выбирать род деятельности и профессию. Труд свободен.

Трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении работниками своих трудовых обязанностей и является необходимым условием для производительного труда. Работники обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу организации.

Трудовая дисциплина в организациях всех форм собственности обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрения за добросовестный труд.

Правила внутреннего трудового распорядка, утверждаемые в соответствии со ст. 190 ТК РФ имеют целью способствовать комплексному подходу к укреплению трудовой дисциплины, учитывающему зависимость ее состояния от различных производственных и бытовых факторов (материально-технического снабжения, уровня организации условий труда, соблюдения работодателями требований трудового законодательства, жилищно-бытовых условий работников и т.д.).

1. Порядок приема и увольнения работников.

1.1. Работники при приеме на работу заключают трудовой договор. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

Трудовой договор заключается:

- На неопределенный срок.
- На определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) (ст. 59 ТК РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

Паспорт или иной документ удостоверяющий личность;

Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о проверке на наличие (отсутствие) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

1.2. В трудовом договоре указывается:

- Фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор.
- Место работы (цех, участок).
- Дата начала работы.
- Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием.
- Права и обязанности работодателя.
- Характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и опасных условиях.
- Режим труда и отдыха.
- Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).
- Виды и условия социального страхования.
- Условия труда на рабочем месте.

По соглашению сторон: об испытании, о неразглашении коммерческой тайны.

Руководитель не имеет права требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указывается срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ТК РФ).

1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

1.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) в порядке, установленном ст. 62 ТК РФ.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

1.5. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора, запрещается отказывать в заключение трудового договора работнику, приглашенному на работу в письменной форме в порядке перевода от другого работодателя в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

1.6. При заключении трудового договора по соглашению сторон обуславливается испытательный срок продолжительностью до 3-х месяцев, а для руководителя организации, его заместителя и главного бухгалтера – до 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст.70 ТК РФ).

1.7. Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших 18 лет; беременных женщин, лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями, иных лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами, коллективным договором. В испытательный срок не засчитывают период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

1.8. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что данная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме за 3 дня.

1.9. При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится работодателем без учета мнения профсоюзного комитета, предупредив работника в письменной форме за три дня с указанием причины послужившей основанием для расторжения трудового договора.

1.10. Обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие 18 лет, а также иные лица предусмотренные Федеральными законами.

1.11. При поступлении на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под роспись:

- Ознакомить его с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- Ознакомить его с правилами внутреннего распорядка и коллективным договором, действующим на предприятии;
- Проинструктировать по технике безопасности, противопожарной безопасности, ГО.

1.12. На всех работников, проработавших, свыше 5 дней ведутся трудовые книжки в случаях, если работа является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся).

Трудовая книжка является основным документом трудовой деятельности работника. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка, (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

1.13. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение определенных сторонами условий трудового договора не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора (ст. 72.1, 72.2 ТК РФ). Запрещается переводить и перемещать работника на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ)

По соглашению сторон, заключённому в письменной форме, работник может быть временно переведён на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2. ТК РФ).

1.14. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ст.77 Кодекса о труде РФ.

1.15. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение организации поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения определенные сторонами условий трудового договора.

1.16. При изменении организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения. Если работник не согласен, на продолжение работы в новых условиях то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

В случае, если обстоятельства, указанные в части первой, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего

времени на срок до 6 месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с п.2.ст.81 ТК РФ с предоставлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций. Не могут вводиться изменения определенных сторонами условий трудового договора ухудшающие положение работ по сравнению с условиями коллективного договора.

1.17. В чрезвычайных случаях, установленных ст. 72.2. ТК РФ, работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца, на не обусловленную трудовым договором работу в организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение года.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

1.18. Работодатель имеет право отстранить от работы работника в случаях:

- Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения
- Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда
- Не прошедшего в установленном порядке обязательной предварительной или периодической медицинской осмотры
- При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работ, обусловленных трудовым договором
- По требованию органов и должностных лиц, уполномоченных Федеральным законом или иными нормативными правовыми актами в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- В других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

1.19. Основанием для прекращения трудового договора является:

- «Общие основания прекращения трудового договора» ст. 77 ТК РФ;
- «По инициативе работодателя» ст. 81 ТК РФ;
- «По обстоятельствам, не зависящим от воли сторон» ст. 83 ТК РФ.

Днем увольнения работника является последний день его работы.

1.20. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. В случае, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, выход на пенсию и другие случаи), работодатель расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

1.21. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

1.22. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель организации, обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним окончательный расчет в последний день работы.

1.23. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации организации.

1.24. Рассмотрение вопросов о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя производится с обязательным участием профсоюзного комитета:

- Сокращение численности или штата работников
- Несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации
- Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Работодатель обязан в письменной форме сообщить о сокращении численности или штата работников профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников предприятия может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала.

2. Права и обязанности работника.

Работник обязан:

2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.2. Соблюдать Правила внутреннего распорядка предприятия.

2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работник имеет право на:

2.8. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.

2.9. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.10. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором.

2.11. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией сложностью труда, количеством выполненной работы.

2.12. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени.

2.13. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.14. Объединение, включая право на создание профсоюзных организаций для защиты своих прав.

2.15. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.16. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.17. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.18. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

3. Права и обязанности работодателя.

Работодатель обязан:

3.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

- 3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 3.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
- 3.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 3.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 3.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: за 1 половину месяца 30 числа текущего месяца, за 2 половину месяца 15 числа следующего месяца.
- 3.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом и коллективным договором.
- 3.8. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контролирующих органов.
- 3.9. Рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- 3.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 3.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 3.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 3.13. Обеспечивает гарантии работникам при прохождении диспансеризации в порядке, установленном ст. 185.1 ТК РФ. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы в течение 3 рабочих дней со дня получения справки.
- Работодатель имеет право:*
- 3.13. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, и иными Федеральными законами
- 3.14. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
- 3.15. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- 3.16. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.
- 3.17. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами.
- 3.18. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4. Рабочее время, время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. Для односменного режима работы продолжительностью рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочей недели 6 дней.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Для женщин в сельской местности устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для работников, от 16 до 18 лет, устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

4.1.2. Для работников организации устанавливается поденный режим учета рабочего времени. Учетный период определяет работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

4.2. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время на начало и окончание ежедневной работы и перерыва на обед и для принятия пищи, определяется графиком рабочего времени, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.3. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии в свободное от основной работы время в порядке внутреннего совместительства.

4.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы работников, сокращается на один час.

4.5. До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании дня – уход с работы согласно установленному порядку в подразделении, где он работает.

4.6. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случаях неявки сменщика рабочий или служащий сообщает об этом своему начальнику, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

4.7. Прием пищи для работников, работающих по скользящему графику, разрешается в течение рабочего времени.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ).

4.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации.

4.10. Привлечение к сверхурочным работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- При необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества;
- При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа данной организации (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.11. Могут привлекаться к работе в ночное время работники только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- Женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет,
- Работники, имеющие детей - инвалидов,
- Инвалиды,

- Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением,
- Матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет,
- Опекуну детей указанного возраста, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.12. При выполнении работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, предоставляется перерыв для обогрева и отдыха, которое включается в рабочее время.

5. Поощрения за успехи в работе.

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за достигнутые в работе успехи, применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности
- награждение Почетной грамотой
- иные поощрения в соответствии с действующим законодательством (ст. 191 ТК РФ).

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6.1. Нарушением трудовой дисциплины является противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей.

6.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание
- выговор
- увольнение.

6.3. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий:

1. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для вынесения дисциплинарного или наложения взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

2. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

3. За каждый проступок может быть только одно дисциплинарное взыскание.

4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

4. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) в комиссии по трудовым спорам организации.

7.Трудовые споры.

7.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем организации по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются:

- комиссией по трудовым спорам организации;
- судами, если иное не установлено Трудовым кодексом РФ.

7.2. Индивидуальный трудовой спор подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия.

7.3. Работник может обратиться в комиссию по индивидуальным трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своих прав.

7.5. Копии решений комиссия вручает работнику и работодателю в трехдневный срок со дня принятия решения.

8.Снятие дисциплинарного взыскания.

8.1. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.2. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюза.

Приложение 4 к коллективному договору
муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Курортская средняя общеобразовательная
школа»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета:

 Шаталина В.А.

18 февраля 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы:

 Н.П.Калинина

18 февраля 2022 года



ПЛАН

мероприятий по улучшению условий и охраны труда

№ п	Наименование мероприятий	Стоимость работ, руб.	Срок исполнения	Ответственный за исполнение	Отметка об исполнении
1	2	3	4	5	6
1	Проводить инструктаж по охране труда при поступлении на работу (вводный) и плановые		В течение года	Ответственный за ОТ и ТБ, завхоз	
3	Следить за состоянием электропроводки, исправностью электроудлинителей, розеток, выключателей		В течение года	Ответственный за ОТ и ТБ электрик	
4.	Обеспечить работников спецодеждой, СИЗ	5000	1-4 квартал	Директор	
5.	Обеспечить средствами личной гигиены (мыло, полотенца)	5000	1-4 квартал	Директор	
6.	Проводить санитарные дни (каждую пятницу)		В течение года	Уборщицы	
3. Организационные мероприятия					
7.	Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения		октябрь	Специалист по ОТ и ТБ	
8.	Всем работникам проходить медицинский осмотр (согласно плану и категорий работников)	32000	1 раз в год	Директор	

Выписка из протокола №2
собрания трудового коллектива
МБОУ « Курортская СОШ»

от 10.02.2022 года

п.Курорт «Озеро Медвежье»

Всего членов коллектива – 53 чел
Присутствует на собрании - 53 чел.
Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.
Председатель собрания: Калинина Н.П.
Секретарь собрания: Почтова Н.М..

Повестка дня.

1. Об избрании представителя от трудового коллектива в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора.
2. Об определении правового статуса лица, представляющего интересы работников на локальном уровне социального партнёрства.
3. Об избрании представителя трудового коллектива и наделении его полномочиями по заключению коллективного договора, контролю за его исполнением, в соответствии с Трудовым законодательством, подписанию иных нормативных актов, касающихся социального партнёрства.

1. По первому вопросу слушали Калинину Н.П. директора МБОУ «Курортская СОШ», которая внесла предложение по избранию кандидатуры Шаталиной В.А. от трудового коллектива в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора.

Решили:

Избрать в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора Шаталину В.А.

Решение принято единогласно открытым голосованием.

2. По второму вопросу слушали Тайшину В.А.:
«В соответствии со ст. 31 ТК РФ нам надо определить правовой статус лица представляющего интересы работников на локальном уровне социального партнёрства. Это может быть Совет трудового коллектива, профсоюзный комитет или 1 представитель трудового коллектива (конкретное лицо).

Решили:

В соответствии со ст. 31 ТК РФ, определить правовой статус лица, представляющего интересы работников на локальном уровне социального партнёрства в виде избрания 1 представителя от трудового коллектива.

За данное решение голосовали единогласно открытым голосованием.

3. По третьему вопросу слушали Никоненко В.А., который предложил избрать председателя профкома Шаталину В.А., представителем трудового коллектива и наделить его полномочиями по заключению коллективного договора от имени работников, контролю за его исполнением, подписанию иных нормативных актов, представлять интересы работников на локальном уровне социального партнёрства.

Голосовали тайно. За – 53 чел. Против – нет. Воздержавшихся – нет.

Решили:

избрать председателя профкома Шаталину В.А. представителем трудового коллектива МБОУ «Курортская СОШ» и наделить ее полномочиями по заключению и подписанию коллективного договора, касающихся социального партнёрства в соответствии с Трудовым законодательством РФ от имени всех работников.

Выписка верна: Председатель собрания _____  Н.П.Калинина

Секретарь собрания _____  Почтова Н.М.

Российская Федерация
Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Курортская средняя
общеобразовательная школа»
641640, Курганская обл.
поселок Курорт «Озеро Медвежье»,
ул. Школьная, 7
тел. 8 (35235) 34-1-67
E-mail: o-astan@yandex.ru

Приказ

«18» января 2022 года

№ 6

Об образовании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю по исполнению коллективного договора

В соответствии со статьёй 35. Трудового Кодекса РФ и предложения трудового коллектива МБОУ «Курортская СОШ»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Образовать постоянно – действующую комиссию по ведению коллективных переговоров. Подготовке проекта, заключению и контролю по исполнению коллективного договора, включив в него по три представителя от работников и работодателя в следующем составе:

1.1. От работодателя:

- Калинину Наталью Павловну, директора МБОУ «Курортская СОШ»;
- Налобину Александру Алексеевну – заместителя директора по учебно-воспитательной работе;;
- Тайшину Викторию Александровну – заместителя директора воспитательной работе.

1.2. От работников:

- Шаталину Варвару Александровну, председателя профсоюзного комитета МБОУ «Курортская СОШ»;
- Терехову Наталью Юрьевну – учителя русского языка и литературы;
- Почтову Нурию Минсайтовну – завхоза.

2. Наделить представителей следующими полномочиями:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора, проектов изменений и дополнений в него;
- на организацию контроля по исполнению коллективного договора.

3. Полномочия координатора комиссии со стороны работодателя возлагаю на себя.

Директор МБОУ «Курортская СОШ»



Н. П. Калинина

**Выписка из протокола № 2
собрания трудового коллектива работников
МБОУ «Курортская СОШ»**

от 18.02.2022 года

п.Курорт «Озеро Медвежье»

Всего работников организации – 53 человек

Присутствует на собрании – 53 человек

Председатель собрания – директор МБОУ «Курортская СОШ» Калинина Н.П.
Секретарь собрания: представитель трудового коллектива – Почтова Н.М.

Повестка дня:

О принятии коллективного договора МБОУ «Курортская СОШ» на 2022-2025
годы.

Заслушав директора школы Калинину Наталью Павловну и представителя
трудоого коллектива Шаталину Варвару Александровну, о принятии коллективного
договора на 2022-2025 годы и, рассмотрев предлагаемый проект, собрание

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Принять коллективный договор на 2022-20245годы в новой редакции.
2. Коллективный договор на 2022-2025 годы – утвердить и ввести в действие с
18 февраля 2022 года.
3. Уполномочить председателя профсоюзного комитета Шаталину Варвару
Александровну подписать Коллективный договор от имени работников организации.

Председатель собрания _____ Н.П.Калинина

Секретарь собрания _____ Н.М.Почтова