

От работодателя:

Директор МБОУ Багаевской СОШ:

Г.В.Четина

20.10.2022г.

Для
Документов



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Багаевской СОШ:

Болдырева Т.В.

20.10.2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

Багаевской средней общеобразовательной школы,

действующий с 20 октября 2022г. по 19 сентября 2025г.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального развития
Ростовской области

Регистрационный № 18838/23-248

от " 03 " 03 ^{2023г.}
2022г.

Заместитель министра

(должность, Ф. И. О.)

М.П.

А.А.Тараканова

п. Чаканиха, 2022г.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 25.07.2022) с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательной Организации Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Багаевской средней общеобразовательной школы Веселовского района Ростовской области (далее Организация или МБОУ Багаевская СОШ)

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования.

Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации: Федеральном законе от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2022), Законе РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 19.11.2021) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законе Ростовской области от 16.12.2009г. № 345- ЗС (в редакции от 02.03.2015г.) «Об органах социального партнерства в Ростовской области» (с изменениями от 22 фев. 2018), отраслевом, региональном и территориальных соглашениях и иных нормативных правовых актах с целью создания более благоприятных по сравнению с установленными законами условий труда, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников.

1.1. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

- Работники Организации, являющиеся членами Профсоюза, в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ Багаевской СОШ Болдыревой Татьяны Викторовны;
- работодатель, в лице его представителя, директора МБОУ Багаевской СОШ Четиной Галины Владимировны.

1.2. Коллективный договор составлен на основе предложений работников и заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе.

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности «Работодатель» и «Работники» выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;

- обеспечить занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников;
- учитывать мнение «Работников» по проектам текущих и перспективных производственных планов;

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Организацией, характера выполняемой работы.

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации, являющихся членами Профсоюза или уполномочившими профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Работники, являющиеся членами Профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счет территориальной профсоюзной организации (через бухгалтерию, безналичным путем) в размере 1 % от заработной платы (ч.2 ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.6.2. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

1.6.3. Коллективный договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат (ст.9 ТК РФ).

В коллективном договоре Организации, с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии.

1.6.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий,

требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6.5. В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

1.7. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.8. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, федеральным, региональным, отраслевыми соглашениями.

1.9. В случае пересмотра норм трудового законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.10.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации Организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10.2. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

1.10.3. При ликвидации Организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.11. Взаимные обязательства сторон:

1.11.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.11.2. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.12. Стороны признают необходимым обеспечивать право работников на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 89 Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019), Федеральным законом от 27 июля 2006г №152-ФЗ (ред. от 31.12.2017) «О персональных данных».

- 1.13. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:
- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
 - свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.
- 1.14. Работодатель создает условия и принимает меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.
- 1.14.1. Работодатель совместно с председателем профсоюзного комитета принимает «Положение о защите и обработке персональных данных работников МБОУ Багаевской СОШ», регламентирующее защиту персональных данных работника.
- 1.15. Перечень приложений (локальных нормативных актов) к коллективному договору, содержащих нормы трудового права:
- 1) Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Приложение № 2 - Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МБОУ Багаевская СОШ;
 - 3) Приложение № 3 - Положение об охране труда по МБОУ Багаевская СОШ;
- 1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.
- 1.17. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с момента его подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

- 2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- 2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику.

- 2.3. При приеме на работу и заключении трудового договора предъявляются документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ);
- 2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.
- 2.5. Содержание трудового договора определено ст. 57 ТК РФ.
- 2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

В трудовом договоре, заключенном с работником, по соглашению сторон, предусматриваются условия об испытании работника продолжительностью (ст. 70 ТК РФ):

- 6 месяцев для лиц, занимающих руководящую должность и их заместителей;
- 3 месяцев для всех остальных категорий сотрудников;
- 2 недели, если заключается договор на 2–6 месяцев.

Категория лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определены ч. 4 ст. 70 ТК РФ:

- для беременных и матерей с малолетними (до 1,5-летнего возраста) детьми;
- сотрудников, выбранных на конкурсной основе для замещения должности;
- молодых специалистов, недавно (в срок до 1 года) завершивших обучение по госпрограмме в профтехучилище или вузе, если это их первое место работы по их специальности;
- несовершеннолетних лиц;
- лиц, избранных на выборную должность с оговоренной оплатой труда;
- тех сотрудников, которых пригласили на условиях перевода из другой компании;
- работников, трудоустраивающихся на срок менее 2 месяцев.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

- 2.7. Работодатель заключает срочные трудовые договоры с работником в соответствии со ст. 59 ТК РФ.
- 2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).
- 2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 2.10. 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 (ст.74 ТК РФ).

- 2.11. Общие основания прекращения трудового договора по собственному желанию определены ст. 77 ТК РФ. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Порядок оформления прекращения трудового договора определен ст. 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).
- 2.12. Обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренного пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений условий трудового договора, определенных сторонами.
- 2.13. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата уведомить работников персонально под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.
- 2.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 23 или 5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).
- 2.15. Преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
 - лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.
- 2.16. Работник, призванный на военную службу по частичной мобилизации (Указ Президента РФ от 21 сентября 2022 г. № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации») предоставляет работодателю копию повестки из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации для приостановки трудового договора. Работодатель приостанавливает действие трудового договора и сохраняет за ним рабочее место. Работник имеет право вернуться к работе по окончании службы, трудовой договор с ним возобновится на прежних условиях. Это касается трудовых договоров, в том числе на испытательном сроке, а также срочных договоров (постановление Правительства от 22.09.2022 № 1677).

3. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

Работодатель:

- 3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.
- 3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.
- 3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

- 3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законом РФ «Об образовании», «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и включает в аттестационную комиссию Организации представителя профсоюзного комитета.
- 3.5. Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.
- 3.6. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

3.7. Осуществляет подготовку МБОУ Багаевской СОШ к новому учебному году.

3.8. Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности работников.

Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.9. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.10. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для отдыха и питания.

3.11. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему профсоюзной путевки на санаторно-курортное лечение.

3.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из него, производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ).

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК).

3.14. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам локальных войн — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, проводов детей в армию, сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери — продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);
- работнику, у которого в течение года отсутствовали дни нетрудоспособности – до 5 календарных дней в году;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и активно работающим членам профкома – до 5 календарных дней в году.

3.15. По письменному заявлению работника, являющегося донором, ему предоставляется 2 календарных дня (ст.186 Трудового кодекса Российской Федерации, Закон РФ от 09.06.1993г. № 5142/1 «О донорстве крови и ее компонентов», изменения от 04.05.2000г., 16.04.2001г.)

3.16. Стороны согласились с тем, что

Профсоюзный комитет:

3.16.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

- 3.16.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.
- 3.16.3. Участвует в работе комиссии по приемке МБОУ Багаевской СОШ к новому учебному году.
- 3.16.4. Осуществляет совместно с работодателем подготовку материалов на награждения работников, присвоения почетных званий.

Работодатель:

- 3.16.5. Работодатель не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности Организации.
- 3.16.6. Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 3.16.7. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации. Информировать застрахованных лиц, работающих в Организации, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального учета, по мере их представления.
- 3.16.8. Своевременно и в полном объеме информирует службу занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

4. Профессиональная подготовка, переподготовки и повышения квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников для нужд Организации.
- 4.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ Багаевской СОШ.
- 4.3. Работодатель обязуется:
 - 4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а также повышение квалификации для работников в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком.
 - 4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
 - 4.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - 4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить

ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в Организациях высшего и среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные Организации, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ.

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

4.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ростовской области и по ее результатам устанавливать работникам повышающие коэффициенты, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.8. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководителей образовательной Организации обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию производится в соответствии со следующими коэффициентами (первая – 0,10; высшая – 0,25):
 - ✓ учитель – 0,10; 0,25;
 - ✓ воспитатель – 0,10; 0,25;
 - ✓ педагог-психолог – 0,10; 0,25;
 - ✓ педагог дополнительного образования – 0,10; 0,25;
 - ✓ педагог – библиотекарь – 0,10; 0,25.
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- сохранение выплат за наличие квалификационной категории, присвоенной работникам, в течение срока их действия.

4.4. Стороны признают необходимым следующие обязательства по продлению действий имеющихся квалификационных категорий:

4.4.1. Продлевать до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст.334 ТК РФ);

- перед наступлением пенсионного возраста;
 - возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
 - работникам, которым до пенсии по старости осталось не более одного года.
- 4.5. Не осуществлять в течение учебного года в образовательной Организации организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.
- 4.5.1. Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Организации.
- В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией Организации, а также сокращением объемов его деятельности:
- предупредить персонально и под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Сотрудника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, об увольнении необходимо предупредить не менее чем за три календарных дня, сотрудника, занятого на сезонных работах, – не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 292, ч. 2 ст. 296 ТК РФ);
 - по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.
- 4.6. Осуществлять мероприятия по закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, исходя из возможностей.
- 4.7. Обеспечивать дополнительные гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных учреждениях.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

- 5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за 3 месяца до его начала.
- 5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 5.4. Стороны договорились, что:

- 5.4.1 При сокращении численности или штата работников преимущественным правом остаться на работе пользуются работники с более высокой производительностью и квалификацией (ст. 179, 180 ТК РФ).
- 5.4.2 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - председатель первичной профсоюзной организации;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- 5.4.3 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при сокращении численности или штата (ст. 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 5.4.4 При появлении новых рабочих мест в Организации, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём ранее, уволенных из Организации в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

- 6.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями или шестидневная с одним выходным), продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 6.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору (приложение № 1).
- 6.3. Согласно статье 263.1. Трудового кодекса Российской Федерации женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.
- 6.4. Для педагогических работников Организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

- 6.3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- 6.3.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.
- 6.3.3. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:
- воспитателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;
 - педагогам-психологам;
 - социальным педагогам;
 - педагогу – библиотекарю;
 - педагогу – организатору;
 - советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
- 6.3.4. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- учителям-дефектологам;
 - учителям-логопедам.
- 6.3.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.
- 6.3.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- воспитателям групп продленного дня (ГПД);
- 6.3.7. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
- учителям,
 - педагогам дополнительного образования.

Примечания:

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками, обучающимися.

- 6.4. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических

работников устанавливаются в астрономических часах.

- 6.5. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы п. 6.3.3 – 6.3.6, настоящего коллективного договора устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.
- 6.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).
- 6.7. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному.
- 6.8. Сменная работа, допускается в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

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 (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников Организации к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, допускается с письменного согласия работника (статья 60.2 ТК РФ). Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

- 6.9. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
- 6.10. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).
- 6.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом. Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и

нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- 6.12. Устанавливается гибкий (скользящий) график для сторожей, операторов газовой котельной.
- 6.13. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.
- 6.14. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93ТК РФ).
- 6.15. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.
- 6.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ, 372 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124-125 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается (Постановление правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»):

- директор – 56 календарных дней;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 56 календарных дней;
- заместитель директора по воспитательной работе – 56 календарных дней;
- советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 56 календарных дней;
- педагог-психолог – 56 календарных дней;
- учитель – логопед- 56 календарных дней;
- педагог – дополнительного образования - 56 календарных дней;
- педагог – организатор – 56 календарных дней;
- педагог – библиотекарь – 56 календарных дней;

- учитель-логопед – 56 календарных дней;
- учитель-дефектолог – 56 календарных дней;
- воспитатель дошкольного образования – 42 календарных дня;
- музыкальный руководитель дошкольного образования - 42 календарных дня;
- учитель – логопед (дошкольного образования) - 42 календарных дня;
- педагог – дополнительного образования (дошкольного образования) – 42 календарных дня;
- воспитатель группы продленного дня – 56 календарных дней;
- воспитатель (группа компенсирующей и комбинированной направленности) – 56 календарных дней.

Инвалиду любой группы положен ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней и отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году (ст. 23 Закона N 181-ФЗ, ст. 128 ТК РФ). Нормативные акты: Ежегодный отпуск инвалидам. Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 28.06.2021)". О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

Остальным работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней.

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

- 6.17. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
- 6.18. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 6.19. По письменному заявлению работника и по усмотрению работодателя ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.
- 6.20. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года по заявлению работника.
- 6.21. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин. Привлекать к вышеуказанным работам женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.99,113 ТК РФ).
- 6.22. Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (договоре):

- 6.22.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.
- 6.22.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы, установленной учебным планом.
- 6.22.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Организации.
- 6.22.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Организацией.
- 6.22.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя.
- 6.22.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год.
- 6.22.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.
- 6.22.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель в лице директора уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
- 6.22.9. Локальные нормативные акты Организации, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.23. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором:
 - 6.23.1. В период нахождения педагогических работников в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, данная работа выполняется другими педагогическими работниками, принятыми на работу на указанный период.
 - 6.23.2. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких

должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе директором, его заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главой I настоящего Порядка.

- 6.23.3. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

7. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 7.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными, правовыми актами Ростовской области, муниципального образования Веселовский район, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.
- 7.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - рекомендаций региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - согласования с профсоюзной организацией.
- 7.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца на зарплатную пластиковую карту. Днями выплаты заработной платы для работников учреждения являются: аванс - 26 числа текущего месяца, окончательный расчет за месяц – 11 числа следующего месяца. Заработная плата работнику перечисляется на зарплатную пластиковую карту. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала
- 7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников МБОУ Багаевской СОШ (приложение № 2).
- 7.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего полностью за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже установленным федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы (расчетный листок).

7.6.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

7.8. При изменении размера оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базовой ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук или доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.9. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливая повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профили работы:

- учителю за выполнение педагогической работы по должности воспитателя – 0,10; 0,25 коэффициента в зависимости от квалификационной категории;
- педагогу дополнительного образования за выполнение педагогической работы по должности воспитателя – 0,10; 0,25 коэффициента в зависимости от квалификационной категории;

- учителю за выполнение педагогической работы по должности педагога дополнительного образования – 0,10; 0,25 коэффициента в зависимости от квалификационной категории;
 - учителю за выполнение педагогической работы по должности педагога – библиотекаря, педагога – организатора, педагога – психолога – 0,10; 0,25 коэффициента в зависимости от квалификационной категории.
- 7.10. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной Организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
 - временной нетрудоспособности;
 - нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
 - нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ);
 - перед наступлением пенсионного возраста;
 - возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.
- 7.11. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в определенном размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст.234 ТК РФ).
- 7.12. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 8.1. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.
- 8.2. Работникам, уходящим на пенсию по возрасту выплачивается единовременное пособие в размере не менее месячной оплаты труда (при наличии средств).
- 8.3. Работодатель обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров, обследований. На время прохождения медицинского осмотра, обследования за работником сохраняется средний заработок (ст.185 ТК РФ).

- 8.4. Оказывать материальную помощь работникам в связи с бракосочетанием из внебюджетных средств (при наличии средств).
- 8.5. Оказывать финансовую помощь больным, нуждающимся в дорогостоящем и оперативном лечении на долевом участии из профсоюзных и внебюджетных средств (при наличии средств).
- 8.6. Оказывать материальную помощь работникам в случае смерти прямых родственников (мать, отец, муж, жена, дети — при наличии средств).
- 8.7. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.
- 8.8. Направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированных образов документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области; представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

9. Условия и охрана труда, здоровья

- 9.1. Раздел «Условия и охрана труда, здоровья» определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ФЗ № 125 от 24.07.1998г.с изменениями и дополнениями), а также другими Федеральными законами и нормативными актами, которые содержат, с одной стороны, обязательства работодателей по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, а с другой стороны – государственные гарантии соблюдения соответствующих прав работников, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Работодатель обязан:

- 9.2. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ). Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Положением об охране труда (приложение № 3).
- 9.3. Предусматривать финансирование мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг, используя все источники финансирования (бюджетные средства, средства фонда социального страхования, а также добровольных взносов организаций и физических лиц).

- 9.4. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже 1 раза в 5 лет и по ее результатам осуществлять мероприятия по улучшению условий труда и охраны в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 9.5. Проводить оценку профессиональных рисков (ОПР) в соответствии с требованиями (приказ Минтруда № 776н от 29.10.2021 г.) «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда») не реже 1 раза в 5 лет и по ее результатам осуществлять мероприятия по улучшению условий труда и охраны в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома.
- 9.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Дополнительно организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Организации.
- 9.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ), а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденным перечнем профессий и должностей при работах, связанных с загрязнением.
Хранение, стирку и сушку СИЗ обеспечивать за счёт работодателя.
- 9.8. Сохранять место работы, (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 9.9. Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию.
- 9.10. Не применять труд женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (7 кг - в течение смены, 10 кг- подъем не более 2 раз в час).
- 9.11. Переводить беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.
- 9.12. Работодатель гарантирует предоставление женщинам льгот, предусмотренных ст.255-264 ТК РФ.
- 9.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет.

- 9.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.212 ТК РФ).
- 9.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.16. Организовать деятельность совместной комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и профкома.
- 9.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 9.18. Оказывать содействие уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.
- 9.19. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, обследования работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).
- 9.20. Проводить обязательное психиатрическое освидетельствование (освидетельствование) (Пр. от 20 мая 2022 г. N 342н). Освидетельствование работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности.
- Обязательное психиатрическое освидетельствование проходят работники, осуществляющие отдельные виды деятельности:
- 1) управление транспортными средствами и управление движением транспортных средств:
 - водители школьных автобусов;
 - 2) педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:
 - директор,
 - заместитель директора,
 - советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями,
 - учитель,
 - воспитатель,
 - педагог-психолог,
 - педагог-библиотекарь,
 - социальный педагог,
 - учитель-логопед,
 - педагог-организатор,
 - музыкальный руководитель,
 - педагог дополнительного образования;
 - 3) деятельность по присмотру и уходу за детьми:
 - младший воспитатель.

Психиатрическое освидетельствование работников, осуществляющих отдельные виды деятельности, проводится до прохождения предварительного медосмотра не реже 1 раза в пять лет:

- при приеме на работу,
- при выполнении видов деятельности (если не проводилось ранее до поступления на работу).

Обязательным условием освидетельствования является наличие добровольного согласия работника на участие в освидетельствовании.

Проведения психиатрического освидетельствования работников закреплено в статье 213 ТК РФ.

- 9.21. Гарантировать работникам право на прохождении диспансеризации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года. (ст.185.1, ТК РФ (№ 353-ФЗ от 3 октября 2018 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»))

Работникам, предпенсионного возраста, и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка» (№ 350-ФЗ 3 октября 2018 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»).

В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 352-ФЗ под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости.

- 9.22. Гарантировать принятие мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) и предоставление работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых дней отдыха. (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 г., протокол N 9)

- 9.23. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ» (В соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы).

- 9.24. Содействовать получению работниками льготных профсоюзных путевок на лечение и отдых.
- 9.25. Два раза в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 9.26. Профком обязуется:
- проводить работу по оздоровлению работников и их детей;
 - проводить физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу.
- 9.27. Запрещается применение труда женщин на тяжёлых работах.
- 9.28. Обеспечивать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая в размере трех среднемесячных окладов (при наличии средств).
- 9.29. Осуществлять мероприятия по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников, санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежащих перечислению в Фонд социального страхования, в объеме не превышающем 20% (Приказ Минтруда России от 14.07.2021 N 467н (ред. от 31.05.2022) "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами")
- 9.30. Работник обязуется:
- соблюдать требования охраны труда;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской 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;
 - в целях осуществления предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санитарно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами финансовое обеспечение предупредительных мер осуществляет образовательная Организация за счет сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, подлежащих перечислению в Фонд социального страхования, в размере, не превышающем 20 процентов.

Каждый работник имеет право на охрану труда,

возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований в том числе:

- ✓ на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- ✓ на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- ✓ на получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте;
- ✓ на отказ от выполнения работ в случае охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- ✓ на профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- ✓ на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;
- ✓ на обращения в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- ✓ на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 10.1. 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.
- 10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)
- 10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

- 10.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения физкультурно-оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, спортивным инвентарем, оборудованием (ст.377 ТК РФ).
- 10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 10.7. 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.
- 10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ). Работодатель за счёт средств стимулирующего фонда учреждения в пределах фонда оплаты труда может производить ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 20% основного оклада (ставки) заработной платы за организацию правового обучения работников и решение социальных проблем (при наличии средств).
- 10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.10. Члены профкома включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 10.11. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, предоставляется один свободный день в месяц с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.
- 10.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 219 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые факторы труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.13. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Представители работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения, не могут без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение поступка, за который, в соответствии с федеральными законами, предусмотрено увольнение с работы (ст. 39 ТК РФ).

11. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 11.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

- 11.6. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.8. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 11.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.
- 11.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 11.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профсоюзных взносов, предназначенных для финансирования первичных профсоюзных организаций (Согласно Положению).
- 11.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью установления и изменения тарифных ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.
- 11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении и проводить мероприятия, направленные на:
 - охрану здоровья и формирование здорового образа жизни работников;
 - профилактику и оздоровление работников и членов их семей;
 - снижение уровня заболеваемости, восстановление трудового потенциала сотрудников ОО, ДОУ;
 - обеспечение психологической и физической устойчивости каждого члена коллектива;
 - создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе.
- 11.16. Вести учет нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении и отдыхе.
- 11.17. Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

12. Контроль над выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год.
- 12.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.
- 12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 12.6. Настоящий коллективный договор действует в период с 20.10.2022 года по 19.10.2025 года.
- 12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 12.8. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в управление по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.
- 12.9. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).
- 12.10. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

Приложения к коллективному договору

- 1) Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ Багаевской СОШ;
- 2) Приложение № 2 - Положение об оплате труда работников МБОУ Багаевской СОШ;
- 3) Приложение № 3 - Положение об охране труда МБОУ Багаевской СОШ.

Работодатель:

Директор МБОУ Багаевской СОШ:

_____ Г.В.Четина

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Багаевской СОШ:
_____ Болдырева Т.В.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 621155870821871113599202232315231496316070162514

Владелец Четина Галина Владимировна

Действителен с 26.10.2022 по 26.10.2023