

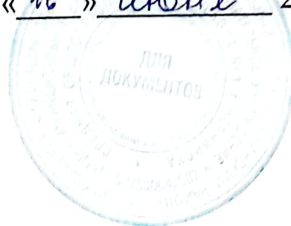
«Согласовано»

Председатель представительного
органа (Совет трудового коллектива)
МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска
О. А. Полухина
« 16 » 06 2023 г.

«Утверждено»

Директор МБОУ СОШ № 1
г. Нерчинска

Н. А. Барковская
« 16 » 06 2023 г.



«Согласовано»

Председатель профсоюзной
организации МБОУ СОШ № 1
г. Нерчинска
О. В. Седельников
« 16 » 06 2023 г.

М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1 Г. НЕРЧИНСКА
на 2023 – 2025 гг.**

Принят на общем собрании трудового коллектива « 06 » 06 2023 г.
Протокол № 1

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
администрации муниципального района
«Нерчинский район»

Регистрационный № 5
от « 19 » 06 2023 г.
Ведущий специалист Викулова Е.В.



I. Общие положения

Профессиональные, социально-экономические отношения между администрацией и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 г. Нерчинска (далее МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска или «учреждение»), осуществляются путем заключения Коллективного договора, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного органа, а также принимает их по согласованию с профсоюзным органом.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – КД) заключен между работниками МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска и администрацией МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска (далее – учреждение). Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законами РФ «Об образовании в РФ», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Забайкальского края от 26 февраля 2015 года № 1131 - ЗЗК «Об отдельных вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Забайкальского края», Законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858 - ЗЗК «Об отдельных вопросах в сфере образования», в рамках реализации Отраслевого регионального соглашения между Министерством общего профессионального образования науки и молодежной политики Забайкальского края и Забайкальским краевым комитетом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 гг., Отраслевого территориального соглашения между администрацией муниципального района «Нерчинский район», Управлением образования муниципального района «Нерчинский район» и Нерчинским районным комитетом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 г.»

1.2. Работники Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 г. Нерчинска доверяют и поручают Представительному органу коллектива (Совету трудового коллектива) МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска представлять их интересы в переговорах при разработке и заключении Коллективного договора, а также для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем; оплаты труда, занятости, найма, увольнения (при сокращении штатов и численности работников), социальных гарантий и других в соответствии с действующим законодательством.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя - председателя Представительного органа коллектива (Совета трудового коллектива) – избранного в соответствии с действующим законодательством лица;

администрация МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска, в лице её представителя, директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 1 г. Нерчинска - Барковской Натальи Анатольевны.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в т. ч. заключивших трудовой договор по совместительству.

1.5. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7.1. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7.3. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.8.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания (ст. 50 ТК РФ), в течение семи дней с момента его подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в администрацию муниципального района «Нерчинский район».

1.10. Функции контроля за выполнением КД осуществляются администрацией и профсоюзным комитетом Учреждения.

1.11. Отчет о выполнении КД рассматривается на общем собрании трудового коллектива два раза в год – в июне и декабре месяце.

П. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений договорились:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передаётся работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником:

- ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов дополнительного профессионального образования, здравоохранения и

культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2.2. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) трудового договора с работниками в письменной форме.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев (ст. 57 ТК РФ);
- размеры выплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором учреждения.

2.2.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок (статья 58 ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.2.4. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.2.5. Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.2.6. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория

2.2.9. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.3. Изменение условий трудового договора

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

2.3.1. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа групп или количества воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

2.3.2. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан своевременно уведомить работника в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада, ставки заработной платы, размерах иных выплат, устанавливаемых работнику) не позднее, чем за два месяца до их введения (если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ), а также своевременно заключить дополнительное соглашения об изменении условий трудового договора..

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении условий трудового

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

2.3.3. Изменение выплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются специальной комиссией после проведения экспертизы по оценке условий труда и установлением класса (подкласса) условий труда на рабочем месте. (ст.3, ФЗ РФ от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда»)

2.3.4. Оформление изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.3.6. Работодатель обязуется утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций

2.3.7. Профком в пределах своей компетенции осуществляет контроль соблюдения администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, защиту социальных гарантий членов профсоюза по вопросам обеспечения занятости, приема и увольнения в соответствии с законодательством.

2.4. Прекращение трудового договора

2.4.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):

- ликвидации учреждения;
- сокращения штата или численности работников;
- смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителя главного бухгалтера);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником, без уважительных причин, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной) ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых

обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого), чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных нарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным профкома по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления тяжких последствий;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Трудовой договор с педагогическими работниками может также быть расторгнут работодателем на основании ст. 336 ТК РФ.

2.4.2. При расторжении Трудового договора по уважительным причинам администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник (ст. 80 ТК РФ).

2.4.3. С руководителем ОУ трудовой договор заключается Учредителем на неопределенный или определенный срок, в соответствии с ч.2 ст. 59 ТК РФ. Срок трудового договора определяется уставом или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем ОУ, являющегося членом профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 ст. 278 ТК РФ только с предварительного согласия районной организации Профсоюза.

2.4.4. ПК в пределах своей компетенции осуществляет контроль соблюдения администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарного взыскания, предоставления льгот и гарантий.

2.4.5. Работодатель полностью возмещает работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения возможности трудиться, в случаях, предусмотренных ст. 234 ТК РФ.

2.4.6. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных

организаций;

2.4.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 часть III ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.4.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

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

2.4.12. ПК постоянно осуществляет защиту социальных гарантий членов профсоюза по вопросам обеспечения занятости, приема и увольнения в соответствии с законодательством.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

3.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

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

3.2.6. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 Трудового

Кодекса РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

3.2.7. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).

3.2.8. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) проводить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились, что:

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, отдается:

- работникам предпенсионного возраста (не более, чем за 2 года до ухода на пенсию);
- одинокому родителю, воспитывающему ребенка в возрасте до 16 лет;
- родителям ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденным государственными и /или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее 1 года

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Не менее чем за три месяца, и в полном объеме представлять органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения;

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

4.3.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.1.2. На основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

5.1.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом. Предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным приказом и Уставом образовательного учреждения.

5.1.4. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Предварительно эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, под роспись.

5.1.5. Педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия учителя.

5.1.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же 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 данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

5.1.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

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

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

В случаях указанных в пункте «б» ст.2.1.10 согласие работника не требуется.

5.1.10. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством. (не более 40 часов в неделю)

5.1.11. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.12. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается директором школы по согласованию с выборным профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

5.1.13. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание

составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению

5.1.14. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40, 35, 30 минут устанавливается только для обучающихся, поэтому пересчета времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.1.15. Педагогическому работнику, по согласованию с ним, может предоставляться свободный от занятий день. Учитель не обязан присутствовать в школе в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в которых он может быть задействован.

5.1.16. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурства составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным комитетом и вывешивается на видном месте. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться до ухода рейсового автобуса.

5.1.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 25 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.1.18. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным комитетом. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.1.19. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.20. Работникам разрешается работа по совместительству.

5.1.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия и с учетом мнения профкома, по письменному распоряжению работодателя..

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

5.1.23. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12-ти лет, инвалидов.

5.1.24. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.2. Время отдыха

5.2.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем учреждения с учетом обеспечения нормальной работы учреждения. График отпусков составляется не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (до 15 декабря) и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения.

5.2.2. О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» 56 календарных дней в летнее время.

Остальным работникам учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Также работодатель предоставляет работникам ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней за работу в особых климатических условиях.

5.2.5. Работнику, имеющему детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им 18-ти лет, по их желанию работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14-ти дней в удобное для названных работников время. Указанный отпуск по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или по частям). Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.2.6. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников образовательного учреждения. Учреждение работает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя.

5.2.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы и другое), в пределах установленного рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.2.8. Изменение графика отпусков, продление, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, разделение и отзыв из него производится работодателем с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

5.2.9. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа ОУ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора, при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая

28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2.10. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска. При переносе отпуска по указанным причинам сохраняется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.2.11. 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 этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.2.12. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.2.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.2.14. Работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителя учреждения, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, за счёт средств фонда заработной платы, продолжительность которого определяется приказом Управления Образования.

5.2.15. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения в зависимости от объёма работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.2.16. Работникам ОУ с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска на основании статьи 117 Трудового кодекса РФ.

5.2.17. Перечень должностей и профессий с вредными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, устанавливается коллективным договором ОУ (приложение № 2) после проведения экспертизы по оценке условий труда и установлением класса (подкласса) условий труда на рабочем месте. (ст.3, ФЗ РФ от 28.12.2013 г. № 426 «О специальной оценке условий труда»)

5.2.18. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- 1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;
- 2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста (в 2022 году – женщины 1967 г. рождения и старше, мужчины 1962 года рождения и старше).
- 3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;
- 4) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

Отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций.

подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы

5.2.19. При наличии у работника санаторно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.

5.3. Работодатель обязан:

5.3.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 7 календарных дней в год;

5.3.2. Педагогические работники учреждения, имеющие стаж непрерывной работы десять и более лет, имеют право на длительный отпуск продолжительностью до одного года (основание п.5 ст. 55 Федерального закона «Об образовании в РФ» Приказа Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (приложение № 3)

5.3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулирования рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны договорились что:

6.1.1. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; региональным отраслевым Соглашением между министерством образования, науки и молодежной политике Забайкальского края и краевой организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, трехсторонним соглашением по регулированию социально-трудовых отношений в учреждениях образования муниципального района «Нерчинский район»; мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников школы;
- Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального района «Нерчинский район»
- коллективным договором;
- нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе размеры окладов

(должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным уровням профессиональных квалификационных групп, установленные нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, не могут снижать уровень прав и гарантий работников, установленный нормативными правовыми актами Забайкальского края.

6.1.3. Выплату заработной платы производить не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, (Федеральный закон от 03.07.2016 года №272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Р.Ф. по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»).

- за первую половину месяца – до 30 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца – до 15 числа каждого месяца, следующий за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы производится вместе выполнения работы, т.е. в учреждении или путем перечисления на указанный работникам счет (банковскую карту) в банке.

При выплате второй половины заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (приложение 7).

6.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

6.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (приложение № 10)

6.1.6. Согласно ст. 142 ТК РФ в случае, если задержка выплаты заработной платы составляет более 15 дней, работники имеют право (предварительно в письменной форме предупредив работодателя) приостановить работу на весь период до полной выплаты задержанной суммы (ФЗ № 434 от 30 декабря 2015 г.)

В период приостановления работы, работник имеет право не появляться на рабочем месте.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести

выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.1.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.1.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на это время ключевой ставки Центробанка (новая редакция статьи 236 ТК РФ., которая предусматривает дополнительную компенсацию работнику за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно. С указанного момента работник может обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других, причитающихся работнику выплат, в течение года со дня установленного срока таких выплат. (новая редакция статьи 392 ТК РФ)

6.1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

6.1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.1.11. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.1.12. Фонд оплаты труда работников школы, финансируемых из бюджета муниципального района, формируется на календарный год в пределах ассигнований муниципального района, из расчета потребности по штатному расписанию.

6.1.13. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы уменьшается при условии сокращения объема предоставляемых ими образовательных услуг (сокращение классов, проведение реструктуризации учреждений).

6.1.14. Наименование должностей работников школы устанавливается в соответствии со штатным расписанием, согласованным с Управлением образования администрации муниципального района «Нерчинский район».

6.1.15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

6.1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающие должности (работающих по профессиям), не включенных в ПКГ, определяются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, отраженных в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и в едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.1.17. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.1.18. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу

(должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам образовательных организаций устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края». Данная выплата устанавливается на срок до трех лет работы с момента окончания учебного заведения.

6.1.19. Молодым специалистам (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Забайкальского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.1.20. При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с учреждением в другое с муниципальное образовательное учреждение, ранее установленная надбавка сохраняется.

6.1.21. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включать ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей (по основной должности). Данная денежная компенсация образует новый оклад.

6.1.22. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство производится учетом районных коэффициентов и процентных надбавок, применяемых для расчета заработной платы работников учреждений, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями.

6.1.23. Денежное вознаграждение за классное руководство выплачивать не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в 2-х и более классах (классах-комплектах).

6.1.24. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается дополнительно к выплатам, установленным ранее по состоянию на 31 августа 2020 г из бюджета субъекта Российской Федерации, снижение размера которой не допускается.

6.1.25. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику независимо от количества обучающихся в классе, а также, реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

6.1.26. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы и выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы, учитывается при определении налоговой базы по НДФЛ, учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию.

6.1.27. Не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмену классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении обязанностей классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов-комплектов.

6.1.28. При временном замещении длительно отсутствующего педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником устанавливать ему соответствующие выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения.

6.1.29. Выплаты за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству отменяются.

6.1.30. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для

обучающихся общеобразовательных учреждений, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодным основным отпуском, являются рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) занятий с учетом денежного вознаграждения за классное руководство.

6.1.31. Фонд оплаты труда работников школы, финансируемых из бюджета муниципального района, формируется на календарный год в пределах ассигнований муниципального района, из расчета потребности по штатному расписанию.

6.1.32. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы уменьшается при условии сокращения объема предоставляемых ими образовательных услуг (сокращение классов, проведение реструктуризации учреждений).

6.1.33. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа коллектива:

6.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которые являются приложением к коллективному договору.

6.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- с учетом существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по итогам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений;

- выплаты сверх минимального размера оплаты труда доплат за выполнение работником дополнительной работы.

6.2.3. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решения о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления 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 ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или)

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 высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.2.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения на основе протоколов специальной оценки условий труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда (ФЗ № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г.)

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, осуществлять повышенную оплату труда.

При выявлении по результатам специальной оценки условий труда мест с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.2.6. 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 её прекращения в связи с

ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от её вида;

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
 - нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет
- истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
 - в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;
 - возобновления педагогической работы после прекращения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.
 - производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Принимать меры по недопущению нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.3.2. Не допускать неправомерных действий в части порядка, места и сроков выплат заработной платы, руководствуясь Трудовым кодексом РФ (ст.136).

6.3.3. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления окладов (должностных окладов) и распределения стимулирующего фонда.

6.3.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.2.4. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, высшего и среднего профессионального образования предусматриваются льготы и гарантии в соответствии со ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

7.2.6. Способствовать адаптации молодых работников в учреждении, стимулировать рост профессионального мастерства.

7.2.7. Способствовать успешному прохождению аттестации педагогических работников.

7.2.8. Осуществлять прием и увольнение работников строго в соответствии с действующим законодательством. В целях усиления гарантий работников являющихся членами профсоюза, увольнение по инициативе работодателя осуществляется с предварительного согласия выборного профсоюзного органа (ст. 82 ч. 4 ТК РФ).

7.2.9. Работодатель полностью возмещает работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться в случаях предусмотренных ст. 234 ТК РФ.

7.2.10. Гарантирует возмещение расходов, связанных со служебными командировками, в том числе на курсы повышения квалификации, при этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из муниципального бюджета.

7.2.11. Предоставляет возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличии санаторно-курортной путевки.

7.2.12. Проводит предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников образовательного учреждения, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

7.3. Стороны исходят из того, что:

7.3.1. Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации

«Об образовании в РФ», Бюджетным кодексом Российской Федерации самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с уставом образовательного учреждения финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по смете расходов в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование работников;
- оказание материальной помощи в сложных жизненных ситуациях;
- оказание материальной помощи при рождении ребенка;
- на выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию.

Экономия бюджетных средств по смете расходов не может быть изъята у образовательного учреждения или зачтена учредителем в объеме его финансирования на следующий год.

Порядок и размеры премирования работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам, оказание материальной помощи определяются в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения и предусматриваются в коллективном договоре.

7.4. Профсоюзный комитет:

7.4.1. Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым вопросам членам Профсоюза, ведет общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством. Осуществляет защиту социальных гарантий членов профсоюза по вопросам обеспечения занятости, приема и увольнения в соответствии с законодательством.

7.4.2. Оказывает материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.

7.4.3. Обеспечивает членов Профсоюза новогодними подарками.

7.4.4. Ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе. Ходатайствует перед Фондом социального страхования и Нерчинским районным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ (для членов Профсоюза) об удешевлении стоимости санаторно-курортного лечения.

7.4.5. Организует работу по летнему отдыху детей работников Учреждения.

7.4.6. Осуществляет контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

7.4.7. Членам Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации оказывается материальная помощь, за счет средств профсоюзного бюджета: на оперативное лечение, протезирование зубов, санаторно-курортное лечение. Размер материальной помощи определяется решением районного комитета профсоюза работников народного образования и науки РФ

7.5. Представительный орган – Совет трудового коллектива (ст. 31 ТК РФ)

7.5.1. Представляет интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне образовательного учреждения

7.5.2. Избирается на общем собрании для осуществления указанных полномочий тайным голосованием

7.5.3. Наличие Представительного органа – Совета трудового коллектива не является препятствием для осуществления первичной профсоюзной организацией учреждения своих полномочий.

7.6. Стороны совместно:

7.6.1. Ходатайствуют об улучшении жилищно-бытовых условий работников ОУ.

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

7.6.3. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольных учреждениях.

7.6.4. Осуществляют контроль за расходованием средств социального страхования.

7.6.5. Проводят совместно культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля и т.д.).

7.6.6. Стороны совместно осуществляют подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

VIII. Условия труда и социальные гарантии молодежи

8.1. Администрация и профсоюзный комитет совместно:

8.1.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

8.1.2. Обеспечивают создание и работу в коллективе системы наставничества.

8.1.3. Способствуют созданию молодежной комиссии профсоюзной организации.

8.1.4. Способствуют адаптации молодых работников в образовательном учреждении, стимулируют рост профессионального мастерства.

8.1.5. Способствуют успешному прохождению аттестации педагогических работников.

8.1.6. Проводят конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой педагог».

8.1.7. Предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывают материальную помощь при рождении ребенка.

8.1.8. Осуществляют меры, направленные на повышение уровня жилищного обеспечения молодых работников, организацию их оздоровления, отдыха и досуга.

8.1.9. Обеспечивают доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

8.1.10. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья молодым специалистам

IX. Пенсионное обеспечение

9.1. Работодатель:

9.1.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.1.2. Работодатель своевременно предоставляет в отдел управления образования информацию о работниках образовательного учреждения, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты пенсии.

9.2. Стороны совместно:

9.2.1. Проводят разъяснительную работу по уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом от

30.04.2008 г. № 56-ФЗ.

9.2.2. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют консультирование и подготовку документов по оформлению досрочной трудовой пенсии в Пенсионный фонд и судебные инстанции.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательном учреждении.

10.1.2. Работодатель обязан предоставить выборному профсоюзному органу образовательного учреждения (по возможности) помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ) (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

10.1.3. Предоставлять профсоюзному органу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.1.4. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление удержанных профсоюзных взносов с расчетного счета учреждения на расчетный счет районной профсоюзной организации в размере 1 %.

10.1.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.1.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома, уполномоченного по охране труда от основной работы в учреждении, с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций Профсоюза, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им пленумов, президиумов семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

Стороны согласились распространить это положение на работников учреждений, являющихся членами РК профсоюза – не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников учреждений, являющихся членами районной отраслевой комиссии по ведению и заключению районного Соглашения – не менее 7 рабочих дней.

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

10.1.8. Председатель, его заместители и члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением случаев увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.1.9. Увольнение по инициативе работодателя (2, 3 или 5, Ст. 81 ТК РФ) по

основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, не входящих в состав профсоюзных органов, допускается с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.1.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений трехстороннего Соглашения.

10.1.11. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При возможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией учреждения либо отсутствия в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за работником его средний заработок на время трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до одного года.

10.1.12. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение 6 месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на один год.

10.1.13. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

10.1.14. Работодатель производит ежемесячную доплату председателю первичной профсоюзной организации за ведение общественной работы в размере до 10% по согласованию с РК профсоюза (на основании ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.2. Стороны договорились о том, что:

10.2.1. Не допускать 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.

10.2.2. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.2.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.2.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.2.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

XI. Обязательства выборных представительных органов учреждения:

11.1.1. Профсоюзный комитет обязуется представлять и защищать права и интересы

членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

11.1.2. Профсоюзный комитет совместно с представительным органом трудового коллектива обязуются быть полномочными представителями при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при регулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ)

11.1.3. Профсоюзный комитет совместно с представительным органом трудового коллектива и представителем работодателя создают комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

11.1.4. Профсоюзный комитет обязуется организовывать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

11.1.5. Профсоюзный комитет обязуется обеспечивать в установленном порядке общественный контроль (ст. 370 ТК РФ) за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения, хранения и выдачи трудовых книжек работников, за правильностью и своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий, по результатам аттестации работников.
- выполнением КД, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

11.1.6. Профсоюзный комитет информирует администрацию учреждения о решениях профсоюзного комитета школы, касающихся ее деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением администрацией трудового законодательства.

11.1.7. Профсоюзный комитет обязуется своевременно и оперативно информировать работодателя и коллектив о деятельности и решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами, о работе профкома, о массовых акциях, организуемых Профсоюзом.

11.1.8. Профсоюзный комитет обязуется добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

11.1.9. Профсоюзные и непрофсоюзные представительные органы трудового коллектива направляют учредителю заявление о нарушении работодателем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.1.10. Профсоюзные и непрофсоюзные представительные органы трудового коллектива участвуют в организации проведения общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывают его по поручению трудового коллектива, осуществляют контроль за его выполнением; имеют право обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

11.1.11. Профсоюзные и непрофсоюзные представительные органы трудового коллектива представляют и защищают трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.1.12. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию

контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, участвуют в осуществлении работы по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.1.13 Профсоюз совместно с комиссией по социальному страхованию ведут учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.1.14. Профсоюзные и непрофсоюзные представительные органы осуществляют контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты. Профсоюзные и непрофсоюзные представительные органы участвуют в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.1.15. Профсоюзные и непрофсоюзные представительные органы осуществляют контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.1.16. Профсоюз совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.1.17. Профсоюз оказывает ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством, организует учебу профсоюзного актива

11.1.18. Профсоюзные и непрофсоюзные представительные органы совместно с работодателем организуют правовое просвещение работников и культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективе.

XII. Охрана труда и здоровья

12.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда **обязуется:**

12.1.1. Обеспечить право работников ОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219, 220, 221 ТК РФ)

12.1.2. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране безопасности труда, сроков их выполнения, ответственности должностных лиц.

12.1.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением, ежегодные средства на охрану труда в соответствии со ст. 226 ТК РФ в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда.

12.1.4. Ходатайствовать перед муниципальным органом управления образования о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.

12.1.5. Проводить, в соответствии с действующим законодательством, в учреждении специальную оценку условий труда (ФЗ № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г.) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.

12.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

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

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

12.1.9. 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). Приостановка работы осуществляется после письменного уведомления представителя работодателя.

12.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований охраны труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

12.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организаций в расследовании несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий, произошедших в ОУ, представлять информацию в профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий в установленные сроки.

12.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

12.1.14. Производить оплату труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями) или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 г. № 661, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

12.1.15. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в данный перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

12.1.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

12.1.18. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

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

12.1.21. Обеспечивать за счет средств ОУ медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

12.1.22. Обеспечивать за счет средств работодателя проведение санитарно-гигиенического обучения работников и обучение безопасным методам труда.

12.2. Профсоюзный комитет:

12.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

12.2.3. Обеспечивает общественный контроль состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

12.2.4. Участвует в комиссии по специальной оценке условий труда (ФЗ № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 г.), по приемке образовательного учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов тяжести и напряженности трудового процесса.

12.2.5. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

12.2.6. Обеспечивает избрание уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда учреждения.

12.2.7. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

12.2.8. Ходатайствует перед РК профсоюза об удешевлении путевок на лечение и отдых членов профсоюза и их детей.

12.2.9. Содействует развитию деятельности потребительского кооператива «Учитель Забайкалья».

12.3. Стороны договорились:

12.3.1. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзных и непрофсоюзных представительных органов.

12.3.2. Осуществлять совместно контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

12.3.3. Проводить трехступенчатый административно-общественный контроль, «Дни охраны труда, участвовать в конкурсах по охране труда.

12.3.4. Организовывать обучение членов комиссии по охране труда.

12.4. Стороны обязуются:

12.4.1. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профессиональных организаций, выданных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

12.4.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно по установленной форме. Проверка выполнения соглашения по охране труда проводится два раза в год.

12.4.3. Стороны признают, что в случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности на рабочих местах, низкий температурный режим и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности внештатный технический инспектор или уполномоченные по охране труда выборных профсоюзных органов, вправе вносить представления в Государственную инспекцию по труду о приостановке работы до устранения выявленных нарушений.

12.4.4. Стороны совместно обеспечивают контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда, своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением ущерба.

ХIII. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

13.1. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в администрацию муниципального района «Нерчинский район».

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год. Представительные органы учреждения в целях контроля выполнения настоящего Коллективного договора, проводят проверки силами своих комиссий, запрашивают у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавшие Коллективный договор.

13.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.5. 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.

13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

13.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.

13.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

XIV. Заключительное положение.

14.1. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 года.

Вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока КД может быть продлен на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ). Подлежит обязательной регистрации в администрации муниципального района «Нерчинский район».

14.2. В целях приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в

случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

14.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективный договор, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

14.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения

14.6. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается:

- со стороны администрации на директора Учреждения.

- со стороны представительных органов:

профсоюзной организации на председателя первичной профсоюзной организации Учреждения;

председателя представительного органа (Совета трудового коллектива).

14.7. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора

Подписи сторон:

Работодатель

Директор МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска

Н.А. Барковская
«__» _____ 2023 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель Представительного
органа (Совета трудового коллектива)
МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска

О.А. Полухина
«__» _____ 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета

МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска

Седельников О.В. О.В. Седельников
«__» _____ 2023 г.

Принято

На собрании трудового коллектива

(протокол № _____ от _____ 2023 г.)

Председатель собрания

О.А. Полухина
«__» _____ 2023 г.

случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

14.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в Коллективный договор, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

14.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения

14.6. Контроль за выполнением принятых сторонами обязательств возлагается:

- со стороны администрации на директора Учреждения.

- со стороны представительных органов:

профсоюзной организации на председателя первичной профсоюзной организации Учреждения;

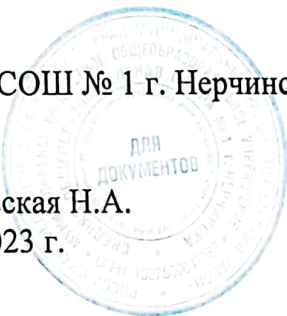
председателя представительного органа (Совета трудового коллектива).

14.7. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора

Подписи сторон:

Работодатель

Директор МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска


Н.А. Барковская
«16» июне 2023 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель Представительного
органа (Совета трудового коллектива)
МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска

О.А. Полухина
«16» 06 2023 г.

Председатель профсоюзного комитета

МБОУ СОШ № 1 г. Нерчинска

О.В. Седелников
«16» ев 2023 г.

Принято

На собрании трудового коллектива

(протокол № _____ от _____ 2023 г.)

Председатель собрания

О.А. Полухина
«16» 06 2023 г.