

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Инзенская средняя школа №2 имени П.И. Бодина

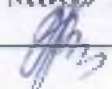
Коллективный договор на 2022-2024 г.г.

Утвержден решением
Общего собрания
трудоувого коллектива
МБОУ Инзенская СШ№2
«3» 12 2021 год
Протокол №3

Стороны:
От работодателя
Директор МБОУ
Инзенская СШ№2

И.К.Шкурова



От работников:
Председатель
Профессиональной организации
МБОУ Инзенская СШ№2

В.В.Эшенбрейер

Зарегистрирован в Агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых
ресурсов Ульяновской области

№ _____ от « _____ » _____ 20 _____ год.

Общие положения.

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях» и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель **Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Инзенская средняя школа №2 имени П.И. Бодина** в лице директора: **Шкуновой Ирины Константиновны**, именуемый далее «Работодатель», и работники МБОУ Инзенская СШ №2 в лице **Председателя профсоюзной организации: Эшенбренер Валентины Васильевны.**
Количество работающих – 63 человека

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путём выработки взаимоприемлемых решений.

4. При реорганизации коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника Учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в органе по труду.

5. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течении всего срока проведения ликвидации. При этом претензии трудового коллектива к коллективному договору в соответствии с действующим законодательством. Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.

6. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, работодателей, представителей работодателя, или иные категории работников, по поручению которых велись переговоры, а также на работников, трудовой договор с которыми заключён в период действия коллективного договора.

8. Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания.

Раздел 1. Трудовые отношения.

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на время выполнения определённой работы. Работодатель обязуется ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

Работодатель в течение 2 -х недель с момента приёма на работу работника представляет в территориальной орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной

трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

1.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определённом действующим законодательством,
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда,
- разработку плана развития Учреждения,
- здоровые и безопасные условия труда,
- информирование трудового коллектива о перспективах развития Учреждения, его финансовом положении и другим вопросам,
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенёсших тяжёлые заболевания (по заключению МСЭК или КЭК)

1.4. Работник организации обязуется:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину,
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда,
- Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, повышать свой профессиональный уровень.

Раздел 2. Обязательства работодателя по обеспечению занятости.

2.1. Работодатель признаёт, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращения штатов, если к этому не принудит жёсткая экономическая обстановка.

2.2. При увольнении и (или) сокращении работников (в том числе массовом) работодатель учитывает мнение профсоюзной организации, сохраняя работникам все гарантии, предусмотренные ТК РФ и действующим законодательством.

2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом Учреждения при участии председателя профсоюзной Учреждения с предоставлением обоснования по сокращению.

2.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за **два месяца** до увольнения.

2.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможности его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приёма кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации от совмещения должностей (профессий);
- проведение сверхурочных работ, работ в выходные дни;
- ограничение круга совместителей временных и сезонных работников;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца.

2.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.7. При расширении производства обеспечивается приоритет приёма на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

2.8. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового Кодекса, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261, 269 Трудового Кодекса, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери или отцы, имеющие ребёнка в возрасте до 14 лет.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

3.1. В целях эффективности работы Учреждения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищённости, работодатель с учётом мнения представительного органа работников разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, на производстве, доводит его до сведения работников.

3.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учётом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.5. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работниками и работодателем.

3.6. При направлении в командировку, обеспечить выплату командировочных до убытия в соответствии с Законом РФ.

3.7. Работодатель предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних, начальных профессиональных учебных заведениях, вечерних общеобразовательных школах дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

3.8. Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника.

Раздел 4. Режим труда и отдыха.

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем, с учётом мнения профсоюзного органа, а также с учётом специфики работы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогического персонала не может превышать 36 часов в неделю, для других работников - 40 часов в неделю.

4.3. Для отдельных работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, а также по соглашению работника и работодателя неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.

При ухудшении эпидемиологической ситуации и (или) риска заражения новой коронавирусной инфекцией работодатель вправе перевести работников Учреждения на дистанционный режим работы на основании приказа руководителя в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В период выполнения функции дистанционной работы на работника распространяется действие трудового законодательства, и иных актов, содержащих нормы трудового права (п.п. 4.14. - 4.20. настоящего Коллективного договора).

4.4. Работа за пределами нормативной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам в выходные дни и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного органа, кроме случаев, предусмотренных трудовым кодексом по письменному распоряжению работодателя.

Сверхурочные работы не должны превышать 4-х часов в течении двух дней подряд и 120

часов в год.

4.5. По распоряжению работодателя, в случае производственной необходимости, работники эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (перечень должностей работников с непрерывным рабочим днём прилагается).

4.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.7. Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с учащимися.

4.8. Устанавливаются доплаты работникам:

- за работу в ночную смену 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в данных сменах.

4.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется обслуживающему персоналу, главному бухгалтеру и другим работникам продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам — 56 дней.

Дополнительные дни к отпуску предоставляются: Председателю профсоюзной организации - 3 календарных дня.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.11. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребёнка - инвалида.

4.12. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.13. Ежегодный минимальный и дополнительный отпуска суммируются, и по желанию работника с согласия руководителя могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

4.14. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением рабочего долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства Учреждения предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в связи переездом на новое место жительства до пяти календарных дней;
- для проводов детей в армию - до пяти календарных дней;
- членам профкома – до трех дней в году.

4.15. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к

трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде (ч.2 ст.312.3 ТК РФ).

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч.3 ст.312.3 ТК РФ).

4.16. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя (п.п.4.3 п.1) подтверждение действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в порядке, определенном коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч.4 ст.312.3 ТК РФ).

4.17. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч.5 ст.312.3 ТК РФ).

4.18. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч.9 ст.312.3 ТК РФ).

4.19. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему *дистанционную работу на постоянной основе* в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.312.4 ТК РФ).

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему *дистанционную работу временно*, осуществляется в порядке, предусмотренном [гл. 19](#) ТК РФ (ч.5 ст.312.4 ТК РФ).

4.20. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время (ч.6 ст.312.4 ТК РФ).

4.21. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (ч.2 ст.312.6 ТК РФ).

Раздел 5. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты.

5.1. Заработная плата выплачивается не менее двух раз в месяц. Конкретная дата выплаты устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором: первая половина месяца зарплата выплачивается 21-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину - 7-го числа месяца следующего за расчетным согласно отработанному времени.

5.2. Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам или месячным окладам для рабочих и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

5.3. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные, нерабочие, праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается работодателем с учётом мнения профсоюзного органа.

5.4. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

5.5. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее, чем это предусмотрено законодательством.

5.6. Оплата простоя не по вине работника производится согласно действующему законодательству.

5.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.8. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесён.

5.9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

5.10. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств трудовой коллектив вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Поощрять активных работников - новаторов.

Раздел 6. Улучшение условий и охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующим и иными законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

6.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний.

6.2. Своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной безопасности работников Учреждения в соответствии с законодательством. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение и стажировку, и проверку знаний требований охраны труда.

6.3. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами (*дворник, повар, кухонный работник, уборщик служебных помещений*), Санитарными правилами СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» - 2020 г.), (*педагоги*) требованиями «Правил противопожарного режима» с 2021г. (*сторож, вахтер*), иными обязательными требованиями.

- 6.4. Организовать обязательные предварительные (при поступлении) и периодические медицинские осмотры за счёт средств работодателя, предоставляя для этого 1 день.
- 6.5. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, в следствии неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери работоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием.
- 6.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и СИЗ.
- 6.7. Обеспечить необходимыми наглядными пособиями и нормативно- правовыми актами по охране труда.
- 6.8. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение з/платы, доступность информации и др.).
- 6.9. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.
Определить перечень рабочих мест для улучшения условий труда. Начать работу по сертификации работ по охране труда.
- 6.10. При строительстве новых и реконструкции действующих зданий, сооружений, объектов производственного назначения проводить экспертизу условий труда в проектной и технологической документации.
- 6.11. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца выплачивается единовременное пособие в размере, установленном действующим законодательством, а также производит оплату расходов, связанных с погребением.
- 6.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве в соответствии с Федеральным законом.
- 6.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).
- 6.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 6.16. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.
- 6.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ).
- 6.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 6.19 По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 6.20. Работники обязуются:
- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и проведения в производственных помещениях, строительных площадках, рабочем месте
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
 - соблюдать трудовую технологическую дисциплину,
 - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

Раздел 7. Социальное развитие коллектива.

Работодатель обязуется:

- 7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами РФ, решениями Главы администрации ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

7.2. Добиваться повышения заработной платы и дополнительного финансирования для поощрений и премий.

Раздел 8. Условие работы профсоюзной организации.

8.1. Работодатель признаёт:

- Неукоснительно соблюдать право работников коллектива, представляющим его интересы в области объединение в профсоюзные организации для защиты своих интересов.
- Профсоюзная организация правомочным представителем трудового, трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов.
- За профсоюзной организацией право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства об охране труда, настоящим коллективным договором, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.
- Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений, в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.
- Председатели профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, по распределению стимулирующих надбавок и премий.

8.2. Работодатель создаёт необходимые условия для деятельности профсоюзной организации:

- предоставляет бесплатно помещение для работы самой профсоюзной организации, а также для проведения профсоюзных собраний.
- Предоставляет бесплатно средства связи.
- Гарантирует признание, неприкосновенность. Защиту прав собственности профсоюзов, беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности предприятия в т.ч. по социально-культурным вопросам.
- Не допускает дискриминации работников по факту принадлежности к профсоюзам.
- Гарантирует проведение в рабочее время 3 профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласия председателем профсоюзной организации времени их проведения.
- Не препятствует председателю профсоюзной организации информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов.

8.3. Профсоюзный орган гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию, представляет интересы членов профсоюзной организации, в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

8.4. Профсоюзный орган:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников.
- направляет работу учреждений культуры, спорта, отдыха в интересах работников и членов семей,
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам,
- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий.
- оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

8.5. По письменному заявлению работников работодатель не препятствует удержанию из заработной платы членов профсоюзов членских взносов и их перечислению в распоряжение профсоюза.

8.6. Работодатель участвует (по приглашению профсоюзной организации) в обсуждении профсоюзной деятельности.

Раздел 9. Ответственность за выполнение коллективного договора.

9.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно (или в сроки, установленные в кол.договоре) отчитываются о ходе его выполнения на Общем собрании трудового коллектива.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

9.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора подвергаются административной ответственности, согласно действующего законодательства.

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Учреждения в 3-х дневной срок с момента его подписания.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в орган по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на Общем собрании трудового коллектива.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, председателя профсоюзной организации, отдельных работников.

Заседание комиссии, председателя профсоюзной организации, отдельных работников проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

10.4. Председатель профсоюзной организации вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора, при необходимости требует от работодателя проведение экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

10.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Настоящий коллективный договор заключен: « _____ » _____ 2021 года

принадлежит

В. Васильев лист(а)ов

Директор МБОУ
Ижевский СП №2 *И.К. Шкунова*



Коллективный договор (соглашение),
зарегистрирован в Жилищно-коммунальном
развитии, членской организации
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

в декабре 2011 г. № 611

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Инзенская средняя школа №2 имени П.И. Бодина**

Юридический/фактический адрес: 433031, Ульяновская область, город Инза, улица Ломоносова, дом 9.

**Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору
на период действия 2022 – 2024 г.г.**

Утвержден решением
Общего собрания
трудоого коллектива
МБОУ Инзенская СШ №2
«20» 08 2023 года
Протокол № 7

Стороны:

От работодателя
Директор МБОУ Инзенская СШ №2



_____ И.К. Шкунова

От работников:
**Председатель профсоюзной
организации МБОУ Инзенская СШ №2**

_____ В.В. Эшенбренер

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Инзенская средняя школа №2 имени П.И. Бодина в лице директора Шкуновой Ирины Константиновны, действующей на основании Устава, именуемое далее «Работодатель»

и работники МБОУ Инзенская СШ №2 в лице председателя первичной профсоюзной организации Эшенбренер Валентины Васильевны, действующей на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания от 03.12.2021 г. №3) согласно п.2 Коллективного договора от 06.12.2021г. №611, вместе именуемые далее «Стороны», в соответствии с протоколом Общего собрания трудового коллектива работников от 20.08.2023 г. №4, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору на 2022-2024 год (годы) о нижеследующем:

Стороны договорились:

1. Согласно Указу Президента РФ от 21.09.2022 №647 "Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации", п. 10 статьи 22.1 Федерального закона от 31.05.1996 №61-ФЗ "Об обороне", ст.351.7 Трудового кодекса РФ, ст.37, 53.1 Федерального закона от 07.10.2022 г. №379-ФЗ внести в коллективный договор в **Раздел I «Трудовые отношения»** следующие дополнения:

п.1.5. На период прохождения работником военной службы по мобилизации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на ВС РФ:

- трудовой договор приостанавливается;
- за работником сохраняется место работы (должность).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника и в стаж работы по специальности.

Работник в течение шести месяцев после возобновления трудового договора имеет право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

В случае невыхода работника на работу расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя только по окончании по основанию можно уволить только через 3 месяца после окончания прохождения им военной службы.

Мобилизованные и добровольцы, с которыми в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеют преимущественное право на трудоустройство на прежнее место работы на ранее занимаемую или на другую вакантную должность.

Трудоустройство участников СВО, уволенных с военной службы, является субсидируемым.

п.1.6. За госслужащими, пребывающими в запасе и заключившими контракт о прохождении военной службы в период чрезвычайных обстоятельств, сохраняются их должности:

- прохождение гражданской службы приостанавливается;
- период прохождения военной службы будет включён в стаж гражданской службы;
- в течение шести месяцев после возобновления прохождения гражданской службы по его заявлению предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для него время;
- служащий может быть уволен только в случае невыхода на работу спустя три месяца после завершения службы.

п.1.7. К занятию педагогической деятельностью в государственных и муниципальных образовательных организациях не допускаются иностранные агенты.

п.1.8. Иностранному агенту не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

2. В соответствии с письмом Минобрнауки России от 28.06.2023 г. № МН-5/2267-ДА, ч. 5.1 ст.71, ч. 8.1 ст. 70 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" внести в коллективный договор в **Раздел 3 «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации»** следующие дополнения:

п. 3.9. Участники СВО, уволенные с военной службы:

- смогут пройти бесплатное обучение или получить дополнительное профессиональное образование по наиболее востребованным специальностям;
- при поступлении в вузы учитывается факт военной службы;

- имеют право на зачисление в вузы в рамках отдельной квоты;
- рекомендовало начислять до 10 баллов при поступлении за участие в СВО.

3. На основании п. 3.2, 3.3 Постановления Правительства РФ от 16.07.2014 № 665 Правила подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий, утв. постановлением Правительства РФ от 02.10 2014 N 1015 внести в коллективный договор **Раздел 5 «Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты» следующие дополнения:**

п. 5.12. Период участия в СВО будет засчитываться в страховом стаже в двойном размере. Такой же расчёт будет применяться и при назначении досрочной пенсии - например, для тех, кто до участия в СВО работал на Крайнем Севере или трудился на вредных производствах. Их специальный стаж, дающий право на досрочное получение пенсии, прерываться не будет.

п.5.13. Участие в СВО учитывается при исчислении стажа для выплаты больничных и пособия по беременности и родам.

4. Остальные условия коллективного договора остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

5. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2022-2024 годы.

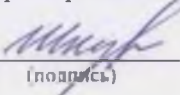
6. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2022-2024 г.г. распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.

8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

От Работодателя:

Директор МБОУ Иззенская СШ №2:



/И.К. Шкунова
(Ф.И.О.)

(подпись)

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации:



/В.В. Эшенбренер
(Ф.И.О.)

(подпись)