

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Липовская основная школа имени Героя Советского Союза
И.Т.Гришина»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025-2028 гг.

От работодателя:
Директор МБОУ
«Липовская основная
школа»



В.А. Амелина

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Липовская основная
школа»

 И.В. Савченко

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду (Отделе социальной защиты населения в Рославльском муниципальном
округе)

Регистрационный №



04

20 25 г.

Руководитель органа

Директор центра
социальной защиты
населения



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Липовская основная школа» (далее – Школа).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники Школы в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
 - работодатель в лице его представителя - директора Школы.
- 1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников Школы.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором Школы.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене форм собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленным ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.
- 1.15. В обязательном порядке в соответствии со ст.371 и 372 ТК РФ работодатель принимает с учетом мотивированного мнения профкома решения по следующим вопросам:
- 1) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - 2) соглашение по охране труда;
 - 3) распределение учебной нагрузки;
 - 4) расписание учебных занятий;
 - 5) утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - 6) утверждение Положения о видах и размерах выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Липовская основная школа имени Героя Советского Союза И.Т.Гришина»;
 - 7) установление, изменение размеров и снятие доплат за работу, не входящую в круг должностных обязанностей и стимулирующих выплат;
 - 8) все виды морального и материального поощрения;

- 9) проекты документов, затрагивающие социально-экономические интересы работников;
- 10) привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- 11) привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- 12) принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 ТК РФ);
- 13) функциональные обязанности всех категорий работников;
- 14) разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников;
- 15) создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 16) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- 17) режим работы всех категорий работников;
- 18) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 19) установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- 20) определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 21) принятие других локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и нормы профессиональной этики педагогических работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны признают, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, отраслевыми соглашениями, Уставом Школы и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовые договоры с работниками Школы заключаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Условия трудовых договоров не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, данным Коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Изменения условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ст. 331 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Школе с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами в установленном законодательством РФ порядке только с письменного согласия работника. Директор Школы должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении учителям, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество 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.

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

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Школы, 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);

- 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 другой школе, 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 указанных в подпункте б) случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. 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 (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ, изменение сменности работы Школы и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях труда, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования.

3.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст.187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.3.4. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 276 от 07.04.2014 г. «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты квалификации, согласно Порядку оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет.

4. ГАРАНТИИ ПРИ РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата, несоответствием 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 (пункты 2,3,5 части 1 статьи 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школы инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют право также:

- работники, имеющие более длительный стаж непрерывной работы в МБОУ «Липовская основная школа»;
- лица предпенсионного возраста (за один год до пенсии), проработавшие в школе 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель профсоюзной организации Школы;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. 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.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Школы (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

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

5.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не

предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.4. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (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.

5.5. 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), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.8. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.9. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора школы по согласованию с профкомом.

5.10. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Школы может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом требования СанПиНов, с учетом рационального использования рабочего времени учителя и с учетом мотивированного мнения профкома.

5.12. Учителям с учебной нагрузкой не выше 21 ч., по возможности, предусматривается один свободный от уроков день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.13. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы Школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.14. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка: педагогическим работникам - 56 календарных дней, воспитателям дошкольной группы - 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466), другим работникам Школы - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Школе, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности. При необходимости и возможности санаторного лечения ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика в любое время года.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (с сохранением заработной платы по возможности) в следующих случаях:

- при рождении ребенка (отцу) - 3 календарных дня;
- для проводов сына, мужа в армию - 3 календарных дня;
- в связи с юбилейной датой (55 лет-женщины, 60 лет - мужчины), совпадающей с рабочим днем - 1 календарный день;
- в случаях свадьбы работника (детей) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня, членам профкома - до 3 календарных дней (по итогам выполнения своих обязанностей);
- для прохождения ежегодного медицинского осмотра - до 2 календарных дней (1 раз в год) с последующим документальным подтверждением использования этих дней по назначению.

5.16.2. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.17. Стороны пришли к соглашению, что педагогические работники имеют право на получение дополнительного отпуска без сохранения заработной платы (по частям или сразу), помимо случаев предусмотренных ТК РФ:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня 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 - 10 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - 30 календарных дней в году;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 14 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней в году;
- по уважительным причинам в течение календарного года по согласованию сторон.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье при шестидневной рабочей неделе.

5.19. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Школе, 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 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.20. Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурствам по Школе. При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий учитывается режим работы каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства, когда педагогическая нагрузка отсутствует или незначительна. В дни дежурства по Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия данного педагогического работника.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Школы устанавливаются в соответствии с ТК РФ, областным законом «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

6.2. Оплата труда работников Школы осуществляется на основании отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области.

6.3. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, указанным в п. 2.2 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, не имеющим полной учебной нагрузки (кроме случаев их личного согласия), при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой: ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательную организацию (учреждение) по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и др.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам Школы за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: двадцать пятое число текущего месяца и десятое число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Изменение сроков выплаты заработной платы производится по согласованию сторон.

6.5. Оплата труда педагогических работников ОУ включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) и доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, а также стимулирующие и иные выплаты. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) определяется в зависимости от образования, квалификации, специфики работы работника.

6.6. Оплата труда работников Школы, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (ставками заработной платы), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%. Размер повышения оплаты труда устанавливается работодателем с

учетом мотивированного мнения профкома в каждом отдельном случае с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.7. Изменение размеров должностных окладов (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада (ставки заработной платы) 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.

6.8. 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 с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.9. Размеры доплат за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за высокую результативность, качество работы, эффективность деятельности педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от результатов работы в пределах имеющихся средств с учётом мнения профсоюзного комитета и закрепляются в Положении о видах и размерах выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Липовская основная школа имени Героя Советского Союза И.Т.Гришина» (Приложение № 2).

6.10. Школа вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи и других выплат.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Возместить работникам, вынужденно приостановившим 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.

6.11.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.11.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального отраслевого соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

6.11.4. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (ст. 136 ТК РФ).

6.11.5. Возлагать функции классного руководителя на работника только по его желанию, оформленному в виде заявления и закреплённого приказом директора. За классное руководство в двух классах вознаграждение начисляется отдельно по каждому классу. Выполнение возложенных в начале года обязанностей по классному руководству не должно приостанавливаться по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев сокращения количества классов или грубого нарушения учителем Правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей классного руководителя.

При возложении на педагогического работника функции классного руководителя на новый учебный год, должна соблюдаться преемственность выполнения этой работы в классах. При замещении классного руководства замещающему педагогу платят по приказу отработанные дни. При неисполнении педагогическим работником по его вине функции классного руководителя, работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплат и вознаграждения.

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

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами школы.

7.2. Предоставляет гарантии и компенсации работникам 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 других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. 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.

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

7.3.3. Сохранять педагогическим работникам уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории:

- в течение двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- в течение одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года по выходу работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- в течение одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет;
- во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию;
- работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией организации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 3).

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

8.2.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный

травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
8.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

8.2.5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.2.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школы инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.2.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы (ст. 225 ТК РФ).

8.2.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Школы не реже 1 раза в три года.

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

8.2.10. Обеспечивать наличие нормативных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы.

8.2.11. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и утвержденным перечнем должностей (Приложение № 4). На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

8.2.12. Обеспечивать приобретение, хранение, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

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

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

8.2.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.2.16. 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.

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

8.2.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место в соответствии со штатным расписанием с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.2.19. Создать в Школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители администрации и члены профкома, для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.20. Обеспечить условия и охрану труда женщин в том числе:

- ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выделить рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

8.2.21. Обеспечить условия труда молодежи в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим труда.

8.2.22. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

8.2.24. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских обследований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Школе, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мотивированного мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. При принятии локальных нормативных актов работодатель руководствуется порядком учета мнения профкома (ст. 372 ТК РФ).

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение культурно-массовой работы,

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехниккой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.8. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности Школы и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель профкома (его заместители) могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, внебюджетного фонда и иных фондов Школы.

10.4. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.6. Осуществлять контроль за охраной труда в Школе.

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

10.8. Направлять учредителю Школы заявление о нарушении директором Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора,

соглашения с требованием мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

10.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.11. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Школы и обеспечению их новогодними подарками.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, охране труда и др.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, разъяснять условия коллективного договора работникам Школы.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

10.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Школы.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

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

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение к коллективному договору:

СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ

Юридический адрес: 216561, Россия, Смоленская область, Рославльский муниципальный округ, деревня Липовка, улица Школьная, дом 6.

ОКПО 47656475

ОКАТО 66236000087

ОКОГУ 4210007

ОКВЭД 85.13

ОКФС 14

ОКОПФ 75403

ИНН 6725008311

ОГРН 1026700926988

КПП 672501001

Директор школы – Валентина Алексеевна Амелина, (48134) 5-64-23.

Председатель ПК – Ирина Васильевна Савченко, (48134) 5-64-23.

Количество работающих – 26, из них члены профсоюза – 7.

Форма собственности – муниципальная.

Учредитель – Администрация муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области.

Вышестоящая организация – Управление образования Администрации муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области.

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Кол-во работ- ников	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту	1	Рабочий костюм, перчатки с полимерным покрытием, мыло	1 4 не менее 200 г в месяц
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию	3	Рабочий халат, перчатки резиновые, рукавицы комбинированные, мыло	1 2 6 не менее 200 г в месяц
3.	Сторож	3	Костюм из смешанных тканей	1

Директор школы

В.А. Амелина

Перечень

должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Должность	Количество работников	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Рабочий по обслуживанию и ремонту	1	Рабочий костюм, перчатки с полимерным покрытием, мыло	1 4 не менее 200 г в месяц
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию	3	Рабочий халат, перчатки резиновые, рукавицы комбинированные, мыло	1 2 6 не менее 200 г в месяц
3.	Сторож	3	Костюм из смешанных тканей	1
4.	Младший воспитатель	1	Рабочий халат, перчатки резиновые, мыло	1 2 не менее 200 г в месяц
5.	Повар	2	Рабочий халат, перчатки резиновые, мыло	1 2 не менее 200 г в месяц
6.	Водитель автобуса	1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Мыло	1 12 дежурные не менее 200 г в месяц

Директор МБОУ «Липовская
основная школа»

В.А. Амелина

**Выписка из протокола
общего собрания работников
МБОУ «Липовская основная школа»**

04.04.2025

№ 7

Присутствовало – 26 чел.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Принятие коллективного договора на 2025-2028 гг.

Слушали: председателя ПК – Савченко И.В., члена ПК – Муравьеву Г.А.,
которые ознакомили с содержанием договора и вносимыми в него
изменениями.

Предложили принять коллективный договор с изменениями.

Голосовали:

За – 26 чел.

Против – 0 чел.

Решили: утвердить коллективный договор на 2025-2028 гг. и ввести его в
действие с 07.04.2025г.

Выписка верна.

Председатель ПК

И.В. Савченко

Администрация
муниципального образования
«Рославльский район» Смоленской области
**муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Липовская основная школа имени
Героя Советского Союза И.Т.Гришина»
(МБОУ «Липовская основная школа»)**
улица Школьная, дом 6, деревня Липовка,
Рославльский район, Смоленская область,
Россия, 216561
Телефон (48134) 5-64-23
ОКПО 47656475, ОГРН 1026700926988
ИНН/КПП 6725008311/672501001
E-mail: lipovka.schkola@yandex.ru

Директору СОГКУ «Центр
занятости населения
Рославльского района»
Головлеву К.Н.

07.04.2025г. № 46
на № _____ от _____

Уважаемый Кирилл Николаевич!

Администрация МБОУ «Липовская основная школа» направляет Коллективный договор в уведомительную регистрацию, заключенный между администрацией МБОУ «Липовская основная школа» и профкомом МБОУ «Липовская основная школа» с 2025 года по 2028 год.

СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ:

Юридический адрес: 216561, Россия, Смоленская область, Рославльский муниципальный округ, деревня Липовка, улица Школьная, дом 6.

ОКПО 47656475

ОКАТО 66236000087

ОКОГУ 4210007

ОКВЭД 85.13

ОКФС 14

ОКОПФ 75403

ИНН 6725008311

ОГРН 1026700926988

КПП 672501001

Директор школы – Валентина Алексеевна Амелина, (48134) 5-64-23.

Председатель ПК – Ирина Васильевна Савченко, (48134) 5-64-23.

Количество работающих – 26, из них члены профсоюза – 7.

Форма собственности – муниципальная.

Учредитель – Администрация муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области.

Вышестоящая организация – Управление образования Администрации муниципального образования «Рославльский муниципальный округ» Смоленской области.

Директор МБОУ «Липовская
основная школа»

В.А. Амелина

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.
5. Протокол общего собрания о принятии Коллективного договора.