

Российская Федерация  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №3»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №3»  
на 2022-2025 г.г.

От работодателя:




Директор МБОУ СОШ №3

А.В.Плаксин

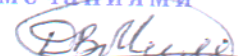
« 31 » октября 2022г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ №3

 Н.В.Добычина

« 31 » октября 2022г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**  
№ 459-22 от 22.11.2022  
с замечаниями  
Начальник управления 

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №3» (далее по тексту-МБОУ СОШ №3).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – администрация МБОУ СОШ №3 в лице директора, действующего на основании Устава;

- председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №3-представитель работников (далее – профком).

1.3. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня, установленного коллективным договором **с 01.11.2022 по 31.10.2025 годы:**

- действие коллективного договора распространяется на всех работников (в том числе совместителей) МБОУ СОШ №3.

- коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, реорганизации в форме преобразования МБОУ СОШ №3, а также расторжения трудового договора с директором школы.

- при реорганизации или смене формы собственности МБОУ СОШ №3 любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ).

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

1.6. Разногласия по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора разрешаются сторонами в установленном порядке.

1.7. Работодатель:

- направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости населения Тамбовской области, наделенный полномочиями по регистрации актов социального партнерства;

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников МБОУ СОШ №3;

- знакомит с текстом коллективного договора под роспись до всех вновь поступающих на работу до подписания трудового договора (ст.68 ТК РФ).

## **2. Трудовые права работников учреждения. Условия приема и увольнения. Трудовой договор**

Работодатель признает, что:

2.1. Трудовые отношения работников Учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается на основе принципов эффективного контракта, в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем 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.

2.4. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределенный срок. При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, срок испытания не может превышать трех месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
- с лицами, работающими в учреждение по совместительству;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

2.5. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, с настоящим Коллективным договором, с Положением об оплате труда работников, Положением о защите персональных данных и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

2.6. Перевод на другую постоянную работу допускается только по соглашению сторон трудового договора. Временный перевод на другую работу допускается только с согласия работника. Перемещение на другое рабочее место без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.1 ТК РФ.

2.7. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника МБОУ СОШ № 3 является объем учебной нагрузки:

2.7.1. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБОУ СОШ №3 с учетом мнения профкома работников МБОУ СОШ №3.

2.7.2. Руководитель МБОУ СОШ № 3 обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

2.7.3. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБОУ СОШ №3, возможны только либо по взаимному согласию сторон, либо по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; или после окончания этого отпуска;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

2.8. Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.9. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11. Стороны договорились, что увольнение работников по инициативе работодателя, в том числе, по условиям экономической целесообразности, проводится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 261 ТК РФ. В соответствии со ст. 82 ТК РФ устанавливается иной порядок обязательного участия представительного органа учреждения. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

2.12. Трудовой договор, может быть, расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников Учреждения. Работодатель

обязуется уведомлять профком о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Работодатель обязуется предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.13. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников отдается категориям работников, отраженных в ст.179 ТК РФ.

2.14. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов ст.178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**Стороны обязуются:**

2.15. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условиях труда).

**Первичная профсоюзная организация работников образовательного учреждения обязуется:**

2.16. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБОУ СОШ № 3, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.17. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов первичной профсоюзной организации работников, оказывать бесплатную правовую помощь членам представительного органа работников в решении социально–трудовых вопросов.

### **3. Оплата и нормирование труда**

**Стороны исходят из того, что:**

3.1. Оплата труда работников Учреждения проводится согласно Положению об оплате труда работников МБОУ СОШ № 3.

3.2. Минимальный размер оплаты труда является одним из видов государственных гарантий. Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда только в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

В случае если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству) или не

выработал норму рабочего времени, установленный на данный месяц, в том числе для категорий работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ, оплата труда производится не ниже МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени.

3.3. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- должностные оклады;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера;

3.3. Размеры, порядок и условия установления повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, социальных выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 3.

3.4. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа последующего месяца.

3.5. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплаты не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен ст.4 ТК РФ.

3.6. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии со ст.236 ТК РФ.

3.7. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты ему задержанной суммы в соответствии со ст.142 ТК РФ.

3.8. При выплате заработной платы, работодатель обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на специально открытый для работника счет в банке. Все расходы производятся за счет средств работника.

3.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

### **Стороны договорились:**

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

3.11. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его письменного согласия.

### **Первичная профсоюзная организация работников обязуется:**

3.12. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

3.13. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов МБОУ СОШ № 3 по оплате труда.

3.14. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

## **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется Правилами внутреннего распорядка МБОУ СОШ №3 (ст.91 ТК РФ), графиков работы, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемых на них Уставом школы.

В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Для заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ №3 устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю

4.2. Режим рабочего времени педагогических работников определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

4.3. Рабочее время педагогического работника в каникулярное время не должно превышать продолжительность его часовой учебной нагрузки в неделю.

4.4. Для педагогических работников, руководителя, заместителей руководителя, и работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 3

выходными днями являются воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

4.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника.

4.6. Работники Учреждения могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству в соответствии со ст. 284 ТК РФ не должна превышать четырех часов в день.

4.7. Педагогические работники МБОУ СОШ № 3 имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Другим работникам МБОУ СОШ №3 ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.8. В соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласия руководителя учреждения и с учетом мнения представительного органа до 14 календарных дней, следующим лицам:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту);
- 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

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

- бракосочетание работника – до 5 календарных дней;



- бракосочетание детей работника – до 3 календарных дней;
- рождение ребенка – до 5 календарных дней;
- переезд на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней.

4.10. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

## **5. Охрана труда, меры социальной поддержки**

5.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

### **5.1.1. Работодатель обязан обеспечить:**

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.212 ТК РФ);
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников,

- внеочередных медицинских осмотров (обследований), и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- предоставить работника свободный от работы день с сохранением заработной платы в дни проведения первой и второй вакцинации от коронавирусной инфекции. По согласованию с руководителем образовательной организации свободные от работы дни могут быть предоставлены в иные периоды работы или присоединены к очередному отпуску;
  - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
  - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
  - предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
  - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
  - расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
  - беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

### **5.1.2. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):**

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

5.2. Совместно с профкомом регулярно рассматривать вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и принимаемых мер в этой области.

## **6. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

6.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

### **6.3. С учетом мнения профкома производится:**

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам в порядке, предусмотренном ч. 4 ст. 99 ТК РФ;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни предусмотренном ( ч. 5 ст. 113 ТК РФ);
- утверждение очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков;
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (с.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения аттестации педагогических работников;
- утверждение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

### **6.4. С согласия профкома производится:**

- увольнение при сокращении численности или штата работников учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ);
- увольнение в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в первичную профсоюзную организацию проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации

проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы выборный орган первичной профсоюзной организации права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

6.5. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

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

## **8. Контроль над выполнением коллективного договора**

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

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

8.3. Осуществляют контроль за выполнением плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

8.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду или Управлением труда и занятости населения Тамбовской области.

8.8. Стороны обязуются один раз в квартал информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год отчет о ходе выполнения настоящего коллективного договора рассматривать на собрании трудового коллектива.

9.9. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по коллективному договору.

Настоящий коллективный договор принят собранием работников МБОУ СОШ №3 «31» октября 2022г.

Директор:

А.В.Плаксин

Председатель первичной профсоюзной организации

Н.В.Добычина



Подписан: Плаксин Александр Валерьевич  
DN: C=RU, OU=Директор, O=МБОУ СОШ № 3,  
CN=Плаксин Александр Валерьевич,  
E=morshsosh3@g33.tambov.gov.ru  
Основание: я подтверждаю этот документ своей  
удостоверяющей подписью  
Местоположение: Моршанск

Российская Федерация  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №3»

**ИЗМЕНЕНИЯ**  
**к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №3»  
на 2022-2025 г.г.

(регистрационный номер 459-22 от 22.11.2022г.)

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ №3



А.В.Плаксин

«18» января 2023г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ №3

Н.В.Добычина

«18» января 2023г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
<b>УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ</b>	
№ <u>10-23</u>	от <u>30.01.2023</u>
На <u>3(трех)</u>	листах
Министр <u>[Signature]</u>	

**Изменения к Коллективному договору  
МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №3»  
на 2022-2025 г.г.**

**1. Подпункт 2.7.3 раздела 2 «Трудовые права работников учреждения. Условия приема и увольнения. Трудовой договор» изложить в следующей редакции:**

«Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен:

- в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения N 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);
- по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения N 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 «Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников», оговариваемой в трудовом договоре.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты, осуществляющие образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения



принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**2. Пункт 5.1. раздела 5 «Охрана труда, меры социальной поддержки» изложить в следующей редакции:**

«В соответствии со ст. 214 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя».

**3. Подпункт 5.1.1. «Работодатель обязан обеспечить» третий и шестой абзацы раздела 5 «Охрана труда, меры социальной поддержки» изложить в следующей редакции:**

«Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

**4. Подпункт 5.1.1. «Работодатель обязан обеспечить» девятый абзац раздела 5 «Охрана труда, меры социальной поддержки» изложить в следующей редакции:**

«Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.214 ТК РФ).

**5. Подпункт 5.1.2. «Работник обязан (ст. 214 ТК РФ)» изложить в следующей редакции:**

Подпункт 5.1.2. «Работник обязан (ст. 215 ТК РФ)».

В настоящем документе пронумерованном,  
прошнурованном и скрепленном печатью

3 ( *три* ) лист(ов)

Директор *А.В. Плаксин*

