

Представитель работодателя -

Директор школы



Г. Р. Жаркова

(подпись)

«13» марта 2025г.

(печать)

Представитель работников -

председатель совета органа
общественной самодеятельности

С. С. Бургутова

(подпись)

«13» марта 2025 г.

(печать)

**Изменения и дополнения
к коллективному договору
МБОУ «Средняя школа города Багратионовска» от 16 марта 2022 года**

1. Пункт 1.10 раздела 1. «Общие положения» изложить в следующей редакции: «Срок действия коллективного договора продлить на три года с «16» марта 2025 года по «16» марта 2028 года».



**МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

(ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»)

ул. Калязинская, д. 5А, Калининград, 236040, тел. (4012) 512-500, e-mail: rabota@gov39.ru

ОГРН 1163926050485; ОКПО 42359422; ИНН/КПП 3906979246/390601001

11.04.2025 № 01-04/д798

На № _____ от _____

Директору
МБОУ «Средняя школа
города Багратионовска»
Жарковой Г.Р.

ул. Пограничная, д. 68, г. Багратионовск,
Багратионовский район, Калининградская
область, 238420

Об уведомительной регистрации изменений
и дополнений к коллективному договору

Уважаемая Гульнара Равиловна!

Доводим до Вашего сведения, что ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области» проведена уведомительная регистрация изменений и дополнений к коллективному договору МБОУ «Средняя школа города Багратионовска».

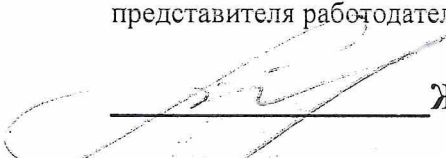
Изменения и дополнения зарегистрированы за № 02.39.13.08.92000.92310.11027 от 08.04.2025.

Заместитель директора

И.В. Селиванова

Директор

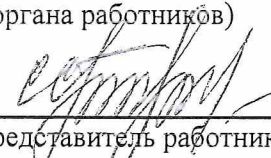
(наименование должности лица-
представителя работодателя)


Жаркова Г. Р.

«16» апреля 2022 г.
(печать)

Председатель СООС

(наименование представительного
органа работников)


Бургутова С. С.
(представитель работников)

«16» апреля 2022 г.
(печать при наличии)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя школа города Багратионовска»**

(наименование организации)

на 2022 - 2025 годы

Министерство социальной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 02391308.
92000 92310.08767
«29» апреля 2022 г.
О.А. Оксимова
Подпись: _____ Ф.И.О.

г. БАГРАТИОНОВСК

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБОУ «Средняя школа города Багратионовска» и работниками в лице председателя органа общественной самодеятельности Бургутовой С. С. в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности предприятия.

1.2. Действие договора распространяется на всех работников организации дата проведения собрания – 16 марта 2022, № 2. ¹

1.3. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия договора в организации продолжают действовать прежние нормы.

1.5. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены по взаимному согласию сторон, оформляются приложением и являются его неотъемлемой частью. В случае, если представителем стороны работников при заключении коллективного договора являются органы профессиональных союзов, работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

1.7. В период действия договора в случае выполнения работодателем всех условий договора работники не принимают участия в забастовках и иных массовых выступлениях.

1.8. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора и принимаемых решениях по вопросам социально-трудовых отношений.

1.9. Контроль за исполнением условий договора осуществляется комиссией, проводившей переговоры по его заключению, каждой стороной самостоятельно, органами по труду администрации области и муниципальных образований.

1.10. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 16 марта 2025 года.

II. ОПЛАТА ТРУДА

¹ в соответствии с делегированием права заключить коллективный договор от имени всех работников предприятия профкому на общем собрании (конференции) трудового коллектива

2.1. Минимальный размер оплаты труда работника организации, отработавшего полную норму рабочего времени устанавливается в размере не ниже минимального размера оплаты труда по Калининградской области.

2.2. Индексировать размер заработной платы работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.3. Условия оплаты труда работников устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда. (протокол собрания от 28.08.2019 № 1)(Приложение №1)

2.4. Выплачивать заработную плату два раза в месяц 3 и 18 числа. Выплату заработной платы руководителю организации производить одновременно со всеми работниками. Заработную плату перечислять на лицевые счета (зарплатные карты МИР) работников. Каждому работнику выдавать расчетный листок с информацией о его заработной плате. Внеплановые авансы выдаются сотрудникам по их заявлениям в счет зарплаты в размере не более $\frac{1}{2}$ среднемесячного заработка.

2.5. Выплачивать работникам стимулирующие (премиальные) выплаты в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части ФОТ.

2.6. Производить доплаты за совмещение профессий в размере не менее 100% тарифной ставки (должностного оклада) по совмещаемой профессии (должности).

2.7. Оплачивать работникам сверхурочные работы:

за первые два часа – в 1,5 размере
последующее время – в 2 размере

2.8. Оплачивать работы в ночное время в повышенном размере:

каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях - 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.

2.9. Оплачивать работы в праздничные и выходные дни в размере:

- одинарная дневная или часовая ставка сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойная часовая или дневная ставка сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.10. Оплачивать время простоя не по вине работника из расчета две третьих тарифной ставки (оклада).

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При объективной необходимости сокращения численности работников работодатель разрабатывает мероприятия по снижению ее негативных последствий и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

3.1.1. Предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения за счет средств организации на профессии по которым имеются вакансии.

3.2. Работникам, ранее уволенным в связи с сокращением численности или изменением штатного расписания, предоставляется преимущественное право трудоустройства в организации в случае создания новых рабочих мест.

3.3. Работодатель принимает меры по созданию дополнительных рабочих мест для лиц с пониженной конкурентоспособностью на рынке труда, подлежащих трудоустройству в счет установленных в регионе квот.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время, время отдыха работников регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников по представлению работодателя (протокол собрания от 20.04.2021 № 8) (Приложение № 2).

4.2. С учетом специфики работы в организации установлена шестидневная рабочая неделя.

4.3. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю.

4.3.1. Установлен сокращенный рабочий день:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет 36 часов в неделю;²
- для работников в возрасте от 15 до 16 лет 24 часа часов в неделю.³

4.3.2. Помимо случаев, предусмотренных законодательством, сокращенное рабочее время может устанавливаться по заявлению работника:

- для женщин, имеющих детей до 8 лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность.

4.4. Применять суммированный учет рабочего времени на рабочих местах смотрителей зданий и сооружений. Учетным периодом, в рамках которого должна быть в среднем соблюдена установленная для данной категории работников продолжительность рабочей недели является год.

4.5. Работодатель утверждает и доводит до сведения всех сотрудников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Сотрудник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

² не более 36 часов
³ не более 24 часов

4.6. Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, в связи:

- со свадьбой самого работника до 3 дней;
- со свадьбой детей до 3 дней;
- смертью родственника и близких до 3 дней;
- рождении ребенка до 3 дней;
- переездом на новое место жительства до 5 дней;
- в других случаях по договоренности между работниками и работодателем.

V. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда, нормальные санитарно-бытовые условия для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда и берет на себя ответственность за состояние охраны труда.

5.2. Работодатель обеспечивает разработку Комплексного плана (Соглашения) улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, который является неотъемлемой частью коллективного договора и предусматривает средства на выполнение мероприятий Плана.

5.3 Работодатель не реже 1 раза в пять лет, проводит специальную оценку условий труда с измерениями параметров опасных и вредных производственных факторов, определения тяжести и напряженности трудового процесса на рабочих местах, травмобезопасности рабочих мест, с разработкой мер по устранению вредных производственных факторов и приведению рабочих мест в соответствие требованиям условий и охраны труда, санитарно-гигиеническим требованиям.

5.4. Работодатель организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников соответствующих профессий, которые проводятся за счет средств организации.

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров он не допускается к выполнению трудовых обязанностей.

5.5. В случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленным режимом труда и отдыха, обеспечения необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений. На этот период за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

5.6. Работодатель информирует принимаемых на работу работников о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте и их фактическом состоянии, применяемых средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, режиме труда и отдыха, проводит с ними инструктажи по охране труда.

5.7. Работодатель обязуется для организации работы по охране труда создать службу охраны труда.⁴

5.8. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло, защитные дерматологические средства.

Перечень обязательной к выдаче спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты, мыла, а также нормы их выдачи оформляются приложением к коллективному договору (Приложение № 3).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В случае гибели работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), организация обязуется:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его среднемесячного заработка;

6.2. Работодатель:

- принимает меры для улучшения жилищных условий работников;
 - оказывает финансовую помощь многодетным работникам;
 - принимать меры по недопущению фактов дискриминации при приёме на работу, условиям труда по половым и возрастным признакам;
 - проводить мероприятия по предупреждению и профилактике асоциальных явлений, в том числе алкоголизма и наркомании, распространения ВИЧ – СПИДа среди работающих.
-