Коллективный договор между работодателем и работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основная общеобразовательная школа пос. Подгорный муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области 2022-2025 г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0150 2022

от «31» марта 2022г.

Гл. спец. Мостаева

(должность, Ф.И.О.)

Коллективный договор
между коллективом работников и работодателем
ГБОУ ООШ пос. Подгорный

Оглавление:

Названия разделов	**Номера страниц**
Раздел 1. Общие положения.	3-4
Раздел 2. Права и обязанности сторон.	4-9
Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.	10-12
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	13-15
Раздел 5. Оплата труда и нормы труда.	15-17
Раздел 6. Охрана труда и здоровья.	18-20
Раздел 7. Социальные льготы, гарантии, компенсации.	20
Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.	20-22
Раздел 9. Заключительные положения.	22-23
Перечень приложений к коллективному договору	24

Раздел 1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение временной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.1. Стороны и назначения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем ГБОУ ООШ пос. Подгорный в лице директора школы Ямщиковой Татьяны Сергеевны и работниками школы в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ ООШ пос. Подгорный Куздавлетовой Махпал Хавдрахимовны.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые, профессиональные отношения между работниками и работодателем на основе соблюдения взаимных интересов сторон (ст.40 ТК РФ).

1.3. Работодатель и трудовой коллектив признают право каждой из сторон добросовестно выполнять принятые на себя обязательства.

1.4. Профсоюзный комитет представляет интересы всех работников в ходе переговоров по заключению коллективного договора.

1.5. В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 Трудового Кодекса РФ).

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ООШ пос. Подгорный, работающих по трудовому договору, уполномочивших профсоюзный комитет заключить от своего имени коллективный договор. Коллективный договор заключается между работниками и работодателем. Работник - это физическое лицо, работающее в организации по трудовому договору. Таким образом, коллективный договор распространяется только на работников организации и не может приниматься в отношении лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Данное право реализуется посредством подачи работником письменного заявления на имя председателя профсоюзной организации с просьбой о представительстве его индивидуальных интересов и письменного заявления на имя работодателя о перечислении им на расчетный счет организации Профсоюза ежемесячно суммы в размере 1% от его заработной платы на условиях

1.9.Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения договора с руководителем организации.
При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).
1.10.В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.
1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
1.12. Пересмотр обязательств сторон настоящего Договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.
1.13. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению и реализации положений коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.
1.14. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

Работодатель обязуется:
2.1. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих.
2.2. Обеспечивать трудовой коллектив организации необходимыми материально-техническими ресурсами.
2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и быта.
2.4. Создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.
2.6. Предоставлять Профкому информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.
2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК РФ).
2.8. Представлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля по его выполнению.
1.8.1. Работодатель, его органы и должностные лица признают право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения.
1.8.2. Работодатель признает профком единственным полномочным представителем работников учреждения.
1.8.3. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущим профсоюзам методами и средствами.
1.8.4. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзного комитета, его органов, членов профсоюзных органов, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.
Работодатель обязуется обеспечивать всемерное содействие деятельности профсоюза со стороны руководителя учреждения, других должностных лиц учреждения.
2.9. Представлять по требованию Профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).
2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профкома в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, соглашениями.
2.11. Своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования Профкома, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников.
2.12. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.
2.13. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным и трудовым договорами.
2.14. Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ организации.
2.15. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления соответствующего Профкома по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.16. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.
2.17. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
2.19. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).
2.20.В целях развития кадрового потенциала предоставлять возможность прохождения производственной практики студентам очной формы обучения учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования.

Профком обязуется:
2.21. Способствовать устойчивой деятельности ГБОУ ООШ пос. Подгорный присущими профсоюзам методами, в т. ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства.
2.22. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).
2.23. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).
2.24. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):
управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству; обязательствам коллективного договора, соглашениям;
принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК РФ).
2.25. Контролировать соблюдение трудового законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41ТКРФ).
2.26. Как минимум, выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.
2.27. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
2.28. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по

совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.29. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль над занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.30. Осуществлять контроль по соблюдению Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

2.31. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекцию труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.32. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.33. Добиваться роста реальной заработной платы, и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.34. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации членов Профкома.

2.35. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

Работники обязуются:

2.36. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2, ст.21 ТК РФ).

2.37. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, требования по охране труда.

2.38.Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.39.Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.

2.40.Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать об этом Работодателю.

2.41.Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном

состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах (помещениях школы) и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.42. Правильно использовать производственное оборудование и инструменты, следить за их исправностью. При неисправностях, нарушениях и несоответствии следует прекратить работу и сообщить о них непосредственному руководителю.

Извещать руководителя при нарушении охраны труда другими работниками.

2.43. Вести себя достойно, соблюдать кодекс профессиональной этики, установленные правила работы в организации.

Работодатель имеет право:

2.44. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.45. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.46. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.47. Принимать локальные нормативные акты.

Профком имеет право:

2.48. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанных с трудом, экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации организации;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

2.49. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.50. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.51. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам Профкома работникам организации.

Работник имеет право на:

2.52. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ.

2.53. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
2.54. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, коллективным и трудовым договорами.
2.55. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством качеством выполненной работы.
2.56. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
2.57. Полную достоверную информацию об условиях труда и требований охраны труда на рабочем месте.
2.58. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
2.59. Участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.
2.60. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.
2.61. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на получение информации о выполнении коллективного договора.
2.62. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.
2.63. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудов обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
2.64. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Трудовой договор и обеспечение занятости.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.
3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. (***Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.)***

3.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок.
Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.
3.4. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, компенсации и др.
Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, предъявляет работодателю:
паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства)»;
документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа»;
документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
В отдельных случаях может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.
Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.
3.5. Работодатель обязан до начала нового учебного года провести тарификацию работников по установленной форме с конечным цифровым исчислением заработной платы и ознакомить работников под роспись с тарификационным списком.
Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим

коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, затрагивающие права работника.

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

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома первичной профсоюзной организации.

3.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца предоставлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников.

3.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 81 Трудового Кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- лица, имеющие государственные награды, звания;
- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 летнего возраста;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста;

3.10. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет (одинокие матери при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктами 1, 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

3.11. Для предотвращения сокращения численности и штата работодатель обязуется:

- ввести для части работников с их согласия режимы неполного рабочего времени с предупреждением об этом работников не позднее чем за 2 месяца;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками, совместителями, с работниками, получившими взыскания;
- проводить другие мероприятия предотвращающие высвобождения работника.

3.12. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

3.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении по ст. 81 Трудового Кодекса РФ, предоставляется 1 рабочий день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы (Самарское областное трехстороннее соглашение между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2018 – 2023 годах).
3.14. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.
3.15. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения.
3.16.Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
3.17.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.
3.18.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.
3.19.Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам: профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования педагогических работников и приобрести другую профессию.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем и согласованными с председателем.
4.2. Стороны договорились, что в исключительных случаях, предусмотренных законодательством и в установленном им порядке, могут допускаться сверхурочные работы, привлечение работников в выходные и праздничные дни, по согласованию с профкомом. Компенсацию за работу в выходные и праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

4.3. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводить только с их согласия, с установлением соответствующей доплаты.
4.4. Стороны пришли к соглашению, что составление расписания уроков (по возможности) осуществляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.
4.5. Работодатель устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск, по согласованию с профкомом.
4.6. Стороны договорились, что работодатель стремится устанавливать учебную нагрузку не ниже ставки. Объем педагогической работы менее нормы часов за ставку устанавливать только с письменного согласия работника.
4.7. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
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 Школы.
Для женщин, работающих в учреждениях образования сельской местности, из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ), для мужчин 40 часов в неделю
4.8. Работа сверх нормальной продолжительности работников с ненормированным рабочим днем не считается сверхурочной. Работодатель не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или заранее обязывать их к определенной переработке сверх установленной продолжительности ежедневной работы, определенной расписанием занятий, либо графиком работы. Перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается работодателем совместно с профкомом.
4.9. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню сокращается на 1 час, как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе. Это правило применяется и в отношении лиц, работающих в режиме сокращенного рабочего времени.
4.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника, считается их рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются

работодателем образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (для педагогического персонала).
В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
4.11. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск (ст.334 ТК РФ и Постановления Правительства РФ "О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках" от 14.05.2015г. № 466).
4.12. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128ТК РФ)
4.13. С учетом производственных и финансовых возможностей образовательного учреждения работодатель вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, занятым на работах с ненормированным рабочим днем в соответствии с установленным перечнем должностей.
4.14. Очередность предоставления отпусков определяется работодателем ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
4.15. При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация.

Раздел 5. Оплата труда и нормы труда

5.1 Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда Школы.
5.2 Оплата труда работников Школы осуществляется в зависимости от установленного размера по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.
5.3 Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки по тарификации, которая производится раздельно по полугодиям.
5.4 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение

учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5.5 Выплаты заработной платы работнику производятся перечислением на пластиковую карту два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца (пропорционально отработанному времени) - 23 числа каждого месяца и окончательный расчет за месяц работы 8 числа месяца, следующего за расчетным (при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня).

5.6 В Школе устанавливаются стимулирующие выплаты, надбавки, доплаты, разовые премии работникам в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

5.7 Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

5.8. Оплата работы сторожей в ночное время производится в повышенном размере за каждый проработанный час работы с 22 до 6 часов (ст. 154 Трудового Кодекса РФ).

5.9. Стороны договорились:

5.9.1. Проводить мониторинг процесса введения новых систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда.

5.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.9.3. Относить к выплатам компенсационного характера выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по проверке письменных работ, заведованию кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству методическими объединениями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками.

5.9.4. За время простоев не по вине работника за ним сохранять не менее 2/3 заработной платы. Оплату в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществлять в соответствии с действующим законодательством РФ об охране здоровья населения.

5.10. Стороны договорились:

5.10.1. Принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты

в учреждениях заработной платы, пособий.
5.10.2. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.
С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).
Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).
Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.
Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.
5.10.3. В целях снижения социальной напряженности в учреждениях прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы.
5.11. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:
5.11.1. Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.
5.11.2. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601"О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ".
Стороны договорились не осуществлять в течение учебного года в образовательном учреждении организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания

учебного года по этим причинам.
5.12. Работодатель обеспечивает обязательную выдачу каждому работнику расчётного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы.
Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
5.13. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.
5.14. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.
5.15. Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счёт общего фонда оплаты труда, согласно нормативу, на одного ученика и предусмотренного планом финансово - хозяйственной деятельности школы. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счёт бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.
5.16. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается работодателем с учётом мнения профкома и закрепляется в Положении о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работникам ГБОУ ООШ пос. Подгорный, согласованным с Советом школы и с профкомом ГБОУ ООШ пос. Подгорный.
5.17. Применение мер материального стимулирования оформляется приказом директора школы.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. В ГБОУ ООШ пос. Подгорный ежегодно приказом директора назначается комиссия по охране труда и разрабатывается План мероприятий по улучшению условий и охраны труда к коллективному договору. (ТК РФ ст.224).
6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст.214 ТК РФ).
6.3. Работодатель обязуется:

– в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

– обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
– обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
– проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
– организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты
– при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
6.4. Работодатель обязан систематически информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
6.5. Работодатель обеспечивает об учение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
6.6. Работники организации обеспечиваются специальной одеждой, обувью, средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации.
6.7. Работодатель, при заключении индивидуального трудового договора, указывает в нем достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работы с вредными и (или)опасными условиями труда (ст.57 ТК РФ).
6.8. Стороны договорились, что обязанности по проведению мероприятий по охране труда возлагаются на работодателя.
6.9. Возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, производится в соответствии с законодательством.
6.10. Работодатель назначает приказом ответственного по охране труда по согласованию с профкомом.

6.11. Профком и ответственный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работников.
6.12. При несчастных случаях работодатель (его представитель) обязан:
- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения - зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- в установленный ТК РФ срок проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом - также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования в соответствии с настоящей главой (ст.228 ТК РФ).
6.13 При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:
- в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту происшедшего несчастного случая;
- в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;
в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия по реализации государственной политики в области охраны труда на территории субъекта Российской Федерации, и в орган местного самоуправления по месту происшедшего несчастного случая;
- работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;
- в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль

(надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

- в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя;

- в соответствующий федеральный орган исполнительной власти, если несчастный случай произошел в подведомственной ему организации.

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов (см.ст.228[1] ТК РФ).

Раздел 7. Социальные льготы, гарантии, компенсации.

7.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам; независимо от объема учебной нагрузки, также лицам из числа работников школы, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в соответствии с законодательством в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.2. Организация и профсоюз через органы социальной защиты и другие организации по возможности обеспечивают работников:

- путевками на санаторно-курортное лечение;
- путевками для детей работников школы в детские оздоровительные лагеря.

7.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющиеся инвалидами 1 группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (см.ст.263 ТК РФ).

Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или за профсоюзную деятельность.
8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения профсоюзного комитета.
8.5. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение, средства связи, компьютер, ксерокс, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).
8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное удержание и перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на указанный счѐт в день перечисления налогов с заработной платы работников. Задержка перечисления удержанных профсоюзных взносов не допускается.
8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома 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, краткосрочной профсоюзной учебы и других мероприятиях.
8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного письменного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 82, 374, 376 ТК РФ).
8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам расходования фонда оплаты труда, экономии фонда заработной платы и внебюджетных средств учреждения.
8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по установлению доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
8.11. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- система оплаты труда работников ОУ, а также доплаты и надбавки работникам образовательного учреждения (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ); (приложение № 2)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- представление работников ко всем видам поощрений и наград, установленных согласно законодательству РФ;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 31 марта 2022г. и действует в течение 3 лет.
Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).
9.2. При необходимости приведения коллективного договора в соответствие с вновь принимаемыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, в коллективный договор вносятся изменения и дополнения по взаимному согласию сторон.
9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст.401 ТК РФ.
9.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений работники и профком не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовка). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.
9.5. Контроль над выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду. Данным органом по труду в

Самарской области является министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области;

Стороны, подписавшие коллективный договор ежегодно отчитываются в его выполнении на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.6. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и систематически (не реже 2 раз в год) - профком о финансово - экономическом положении учреждения, перспективах развития, важнейших изменениях в учреждении, рассматривать предложения работников, профкома по вопросам деятельности учреждения, направленные на его совершенствование и давать на них мотивированный ответ в соответствии с ТК РФ.

9.7.Настоящий коллективный договор составлен в 2-х подлинных экземплярах. Первый из них направляется работодателю, второй – в департамент трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

Директор школы:
_____ Т.С. Ямщикова
Дата: 30 марта 2022 года

Председатель профкома:
_____ М.Х. Куздавлетова

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 23 листа (ов)
Директор / Т.С.Ямщикова
(должность) (подпись) (ф.и.о.)
Дата «30» «марта» «2022» г.