

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа №3 «Образовательный центр» с.Кинель-Черкассы
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области
(ГБОУ СОШ №3 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы)

От работников:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №3 «ОЦ»
с.Кинель-Черкассы

 Л.А.Игнатьева
«09» 04 2018г.

От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ №3 «ОЦ»
с.Кинель-Черкассы

 А.Г.Долудин
«09» 04 2018



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
средней общеобразовательной школы №3 «Образовательный центр»
с.Кинель-Черкассы муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области

Принято на Общем собрании трудового коллектива:

Протокол № 1 от 09.04.2018

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №3 «Образовательный центр» с. Кинель-Черкассы муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области (далее – ГБОУ СОШ №3 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы, Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора Долудина Андрея Геннадьевича;

работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Игнатьевой Лилии Александровны (далее - профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношения с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ №3 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, избранием другого председателя профкома.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащий нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение

профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда между работодателем и работниками Учреждения (с приложениями);
- 3) Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок к должностным окладам работникам Учреждения;
- 4) Положение о порядке установления надбавок, доплат и их размеров работникам Учреждения;
- 5) Положение о материальном стимулировании работников Учреждения;
- 6) График отпусков;
- 7) Распределение учебной нагрузки.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Учреждением, в соответствии с нормами статьи 53 ТК РФ:

- учет мнения представительного органа работников;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов Учреждения.

2.1.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется 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 (ст. 67 ТК РФ).

2.1.4. В соответствии со статьей 57 ТК РФ в трудовом договоре, заключенном между работодателем и работником, должны содержаться необходимые сведения о работнике и работодателе, а также обязательные для включения в трудовой договор условия труда.

2.1.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.6. Руководитель либо его полномочный представитель обязан при

заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.

2.1.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренными статьями 77, 336 ТК РФ.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц (25-го числа каждого месяца – аванс, 10-го числа каждого месяца – заработная плата). При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). По заявлению работника перечислять на его лицевой счет банковской карты, указанной в письменном заявлении работника (расчеты будут производиться с использованием платежных карт).

3.1.3. При формировании и распределении фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников ГБОУ СОШ №3 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы руководствоваться следующими нормативными документами (в действующей редакции с учетом принятых законодателем изменений/дополнений):

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

➤ Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности образовательных учреждений в части реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета;

➤ Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)»;

Формирование фонда оплаты труда работников ГБОУ осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год нормативами бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования и состоит из:

- базового фонда;
- фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- фонда оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
- специального фонда оплаты труда;
- стимулирующего фонда.

Фонд оплаты труда работников структурных подразделений ГБОУ СОШ №3 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы, реализующих программы дошкольного образования состоит: из базовой части фонда оплаты труда, включающую должностные оклады и компенсационные выплаты работников, осуществляющих образовательный процесс и работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста; стимулирующей части

фонда оплаты труда работников, осуществляющих образовательный процесс и работников, осуществляющих присмотр и уход за детьми дошкольного возраста.

3.1.5. Начисленная заработная плата работнику не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации (ст. 133 ТК РФ).

3.1.6. Производить прием педагогических работников на работу только на вакантные должности.

3.1.7. Проводить работу по тарификации педагогических работников 2 раза в год (по состоянию на 01 сентября и на 01 января), ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.1.8. Установить оплату труда в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда работников государственных и общеобразовательных учреждений Самарской области. Заработная плата педагогического работника осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле, согласно Приложения № 2 к настоящему коллективному договору.

Расходы по оплате труда работников, включая различные виды материального стимулирования осуществлять за счет общего фонда оплаты труда. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

Заработная плата директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя образовательного учреждения 2 раза в год в январе и сентябре по формуле согласно Приложения № 2 к настоящему коллективному договору, 1 раз в год для руководителей структурных подразделений Учреждения.

3.1.9. Устанавливать надбавки и доплаты на основании Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения, разработанного в соответствии с приказом министерства образования и науки

Самарской области от 14.07.2008 г. № 113-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» и Положения о распределении экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.1.10. Расходовать экономию по заработной плате на:

- а) материальное поощрение работников Учреждения;
- б) премии работникам Учреждения.

3.1.11. Извещать при выплате заработной платы в письменной форме каждого работника Учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.1.12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в Учреждении, в том числе настоящим коллективным договором.

3.1.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ. При этом он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

3.1.14. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

3.1.15. Установить систему материального поощрения (премирования) в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников Учреждения, согласно Приложения № 3 к настоящему коллективному договору.

3.1.16. Замещение учебных часов оплачивать согласно нормам ТК РФ. В случае не проведения учебных часов не по вине педагогического работника оплата производится согласно тарификации и расписания.

Время простоя (при невыполнении норм труда (должностных обязанностей)) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

3.1.17. Любые удержания заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществлять только с его письменного согласия.

Раздел 4. Гарантии и компенсации

4.1. Гарантировать из средств, получаемых Учреждением от платных образовательных услуг, педагогическому работнику (учителю/воспитателю) доплату в размере 40% от стоимости услуг, в оказании которых он участвовал.

4.2. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере с учетом той формы оплаты труда, по которой производится расчет заработной платы работника.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или самостоятельно поступившим на обучение по имеющим (не имеющим) государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, образовательным программам среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам

обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, (статьи 173-174 ТК РФ).

4.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме, (ст. 177 ТК РФ).

Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу ГБОУ СОШ №3 «ОЦ» с.Кинель-Черкассы не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу либо иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении (ст. 82 ТК РФ).

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

5.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам

с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, также имеют:

- лица предпенсионного возраста (два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

5.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.5. В области приема и увольнения стороны договорились соблюдать предусмотренный Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» порядок приема и увольнения сотрудников, их перевод на другую работу.

5.6. Трудовой договор при приеме на работу с работником заключается в письменной форме с указанием или без указания определенного срока, либо на время выполнения определенной работы.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

5.7. Работодатель и работники Учреждения обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

5.8. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено действующим законодательством РФ (ст. 70 ТК РФ).

Статьей 70 ТК РФ предусмотрено, что испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя

по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

5.9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

5.10. Расторжение трудового договора с работником на основании сокращения численности или штата работников возможно при условии предварительного согласования с профсоюзным комитетом.

5.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

5.12. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ (ст. 261 ТК РФ).

5.13. Помимо оснований, предусмотренных трудовым законодательством РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося/воспитанника, (ст. 336 ТК РФ).

5.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

5.15. При заключении с работником трудового договора, работник должен пройти обязательный предварительный медицинский осмотр (ст. 69 ТК РФ).

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

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные

тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности, (ст. 331 ТК РФ).

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового

распорядка Учреждения, согласно Приложения № 1 к настоящему коллективному договору.

6.2. Для административно-управленческого персонала, хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала Учреждения, иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

6.4. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав

(ст. 93 ТК РФ).

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

6.6. Работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе с его письменного согласия в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

6.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В данные периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не

позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

6.9. Работникам в Учреждении предоставляются перерывы для отдыха и питания с 12.00 до 13.00.

6.10. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Для этого используются перемены (краткие перерывы) между учебными занятиями, которые включаются в нормированную часть рабочего времени учителей.

6.11. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»:

в количестве **56 календарных дней**:

- директору;
- заместителям директора;
- учителю;
- старшей вожатой;
- педагогу-библиотекарю;
- в количестве **42 календарных дня**:
- воспитателю;
- старшему воспитателю;
- музыкальному руководителю.

В соответствии со статьей 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве **28 календарных дней** устанавливается следующим работникам Учреждения:

- главному бухгалтеру;
- заместителю главного бухгалтера;
- бухгалтеру;

- юрисконсульту;
- инженеру по охране труда;
- специалисту отдела кадров;
- заведующему хозяйством;
- младшему воспитателю;
- помощнику воспитателя;
- повару;
- водителю;
- кухонному работнику;
- кастелянше;
- кладовщику;
- машинисту по стирке белья;
- дворнику;
- сторожу;
- уборщику служебного помещения.

Руководствуясь статьей 116 ТК РФ установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам Учреждения:

- в количестве **14 календарных дней** – водителю легкового автомобиля;
- в количестве **6 календарных дней** – повару за работу в горячем цехе.

6.12. Педагогические работники Учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном действующим законодательством РФ (ст. 335 ТК РФ).

6.13. Работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных

дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных 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 (службы) , либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ, иными федеральными законами, (статья 128 ТК РФ).

Раздел 7. Охрана труда

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

7.1.1. иметь наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

7.1.2. знакомить работников с требованиями охраны труда, нормативно–правовыми актами, изменениями в области трудового законодательства;

7.1.3. разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации;

7.1.4. производить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.5. обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

7.1.6. принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранении жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в

том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.1.7. организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.8. информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставлять им гарантии, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

7.1.9. проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний;

7.1.10. приобретать и выдавать за счет собственных (внебюджетных) средств специальную одежду и обувь, другие средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном нормами работникам. Контролировать правильность применения работниками средств индивидуальной защиты, (ст. 221 ТК РФ);

7.1.11. обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда. Знакомить в письменной форме работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте. Давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда (Федеральный закон № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г.);

7.1.12. организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний в соответствии с утвержденным графиком. Недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения

медицинских осмотров, а также при выявлении медицинских противопоказаний, (ст. 213 ТК РФ);

7.1.13. организовывать в установленные законодательством сроки расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, (ст. 227 ТК РФ);

7.1.14. создавать комиссии (комитеты) по охране труда. В их состав включать на паритетной основе представителей руководителя и представителей выборного органа первичной организации. Выполнение совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий труда и охраны труда на рабочих местах, информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений по улучшению условий труда;

7.1.15. производить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти за соблюдением надзора трудового законодательства, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти осуществляющих контроль (надзор) в установленные сроки.

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

7.2.1. соблюдать требования охраны труда;

7.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проходить в установленные сроки инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний по охране труда;

7.2.3. незамедлительно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае,

произошедшем на производстве или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе и проявлении признаков профессионального заболевания;

7.2.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры.

Раздел 8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

8.1. Стороны договорились решать вопросы предоставления дополнительных льгот многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов:

- предоставлять родителю (законному представителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц и ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дня;
- в случае смерти работника Учреждения оказывать помощь в организации похорон;
- при рождении ребенка у работника Учреждения выплачивать ему материальную помощь в размере от 1500 рублей.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим

коллективным договором.

9.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

9.1.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

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

9.1.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по особым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.1.11. Работники члены профсоюза имеют право на материальную помощь из средств профсоюза.

9.1.12. Работники члены профсоюза имеют право на бесплатное юридическое правовое образование (выездные консультации, кружки, семинары) с участием юристов.

9.1.13. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123

ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159-163 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комитета (комиссии) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или)

опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 54 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1-го года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление порядка, места и сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», нормами трудового законодательства Российской Федерации.

10.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы, перечисляют ежемесячно

денежные средства заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

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

10.1.6. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, руководителем структурного подразделения Учреждения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.1.9. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.1.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения курсов повышения квалификации работников.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились, что:

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

по труду.

11.1.2. Рассматривают в течение 1-го месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.3. 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.

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

11.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут Начаты за 1 (один) месяц до окончания срока действия настоящего коллективного договора.