

Принят  
на общем собрании  
работников учреждения  
ГБОУ СОШ п. Масленниково  
от «18» мая 20 18г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средняя общеобразовательная школа  
пос. Масленниково муниципального района Хворостянский  
Самарской области

В данном документе

От работодателя:

Директор  
общеобразовательного  
учреждения  
*Шустова* Шустова Н.И.  
(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета  
*Гусейнова* Гусейнова Н.И.  
(подпись, Ф.И.О.)



2018 г.

## **1. Общие положения**

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель: государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа пос. Масленниково муниципального района Хворостянский Самарской области в лице директора Шустовой Н.И. и работники учреждения, в лице их представителя председателя Гусейновой Н.А.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом «Об образовании» и др. нормативными актами. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплат, социальном обслуживании работников учреждения, гарантиях и льготах, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работодатель признает представителя работников полномочным представителем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.5. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.6. Стороны договорились, что председатель профсоюзного комитета или его заместитель выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке, заключении и внесении изменений в коллективный договор, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно – правовой формы учреждения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене форм собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до 3 лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует 3 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.9. Работодатель направляет коллективный договор в сроки, определенные законодательством на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## **2. Обязательства сторон**

Стороны обязуются совместно регулировать отношения между работником и работодателем на основании заключенного между ними трудового договора.

Совершенствовать механизм партнерства между собой при решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, улучшении условий охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы и др.

Работодатель, работники и их представители должны совместно выработать меры защиты персональных данных работников и их тайну.

### **Работодатель обязуется:**

2.1. Обеспечивать эффективное руководство в учреждении, высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно-воспитательный процесс, соблюдение законов РФ, улучшение условий труда работников.

2.2. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

2.3. Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

2.4. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с присвоенным разрядом, квалификацией, занимаемой должностью, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.5. Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

2.6. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, в общих итогах работы.

2.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.8. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.9. Принимать меры к своевременному обеспечению необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем, обеспечивать в школе санитарно-гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.

2.10. Максимально обеспечить работникам занятость, оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

2.11. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и др. локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.12. Обеспечивать защиту персональных данных работников в соответствии с законодательством РФ.

### **Работники обязаны:**

2.13. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

2.14. Повышать свой профессиональный уровень.

2.15. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенические требования.

2.16. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.17. В установленный срок проходить медицинский осмотр.

2.18. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.19. Воспитывать у детей бережное отношение к имуществу школы.

2.20. Незамедлительно сообщить руководству или лицу, его заменяющему о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества

2.21. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.

2.22. Быть внимательными и вежливыми с детьми, родителями, членами коллектива.

2.23. Исключить в своей работе с детьми меры физического, морального и психического насилия.

### **3. Трудовые отношения и гарантии занятости**

3.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

3.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ)

3.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, оплата труда и др. В трудовом договоре могут предусматриваться иные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливаются ежегодно работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения трудового коллектива.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается при приеме на работу в трудовом договоре.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и др. работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения трудового коллектива.

Учебная нагрузка может меняться при тарификациях на новый учебный год, о чем сотрудник должен быть проинформирован в сроки, предусмотренные действующим законодательством.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.6. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон или по соглашению, заключенных в письменной форме.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

3.7. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которые распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3.8. Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст.61 ч.4 ТК РФ)

3.9. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест и производить сокращение численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.11. Работодатель обязуется предпринять упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе:

- предоставить работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком;

- установить режим неполной занятости (в случае необходимости).

3.12. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации работника.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

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

## **4. Оплата труда**

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

4.2. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера

оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

4.3. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки к должностным окладам (окладам) в соответствии с Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

4.4. Работодатель выплачивает работникам компенсационные доплаты в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.1. Перечень должностей (профессий) работников учреждения, работа в которых дает право на установление доплат к должностному окладу (окладу) за работу с вредными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда

4.4.2. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4.3. Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

4.4.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.5. Заработная плата может выплачиваться по заявлениям работников по зарплатным пластиковым картам через отделения банков. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты несет работодатель.

4.6. В случаях, установленных Положением об оплате труда, работникам может выплачиваться материальная помощь

4.7. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ)

4.8. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительной работа, не входящей в круг прямых обязанностей работников, за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, работникам устанавливаются доплаты. Размер доплат устанавливается приказом директора школы с учетом характера и объема выполняемых работ..

4.9. Компенсационные доплаты и надбавки устанавливаются работникам в соответствии с трудовым законодательством и Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок (Приложение №2).

4.10. Премирование работников производится в соответствии с Положением об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок и Положением о материальном стимулировании (Положения №2,3) .

4.11. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 1 и 16 числа месяца на личные банковские карточки работников учреждения. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада.

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

4.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1 Рабочее время и время отдыха работников регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), индивидуальными графиками работы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2 При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени продолжительностью 36 часов в неделю (пункт 1.3 Постановления ВС РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). Редакция от 24.08.1995 г.п.1.3. Педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочей недели – не более 36 часов в неделю, остальным работникам продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.3 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12. 2014 года № 1601).

5.4 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, проведения методических учеб, совещаний, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.5 Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются правилами трудового распорядка и трудовым договором, если он отличается от общеустановленных (ст. 57 ТК РФ).

5.6 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка – инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.(ст.92 ТК РФ).

5.7. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.

5.8. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

5.9. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы времени за другой учетный период), установленный для соответствующей категории работников. Работа по совместительству педагогических и медицинских работников производится в соответствии с Постановлением Минтруда и социального развития РФ №41 от 30.06.2003 г.

5.10. Рабочее время и время отдыха водителей автомобилей регулируется Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденном приказом Минтранса России от 20.08.2004 г. № 15. Водителям школьных автобусов вводится суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. При учете их рабочего времени продолжительность ежедневной работы водителя автобуса не может превышать 10 часов в день, без учета двух часов перерыва для отдыха и питания. При суммированном учете рабочего времени выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) устанавливается в различные дни недели, при этом число выходных дней в текущем месяце должны быть не менее числа полных недель этого месяца.

Водителям автомобилей, труд которых непосредственно связан с управлением транспортным средством, не разрешается работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств (статья 329 Трудового кодекса Российской Федерации, постановление Правительства Российской Федерации от 19.01.2008 г. № 16).

Для работников школы и структурного подразделения детского сада «Солнышко», Соловьевского филиала устанавливается рабочая неделя в соответствии с утвержденным учебным графиком триместровой системы организации учебного года в учреждении.

Сторожакам (вахтерам) уборщикам служебных помещений, гардеробщикам, рабочим по обслуживанию зданий устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный месяц. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 13.08.2009 года № 588н «Об утверждении порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»).

Режим труда и отдыха работников, работающих в двухсменном режиме, а также с суммированным учетом рабочего времени устанавливается графиками работы, которые доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения.



5.11. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному и неполному рабочему времени, а также работающим по совместительству.

5.12. В учреждении для следующих работников приказом директора школы может устанавливаться ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня:

- заместители директора школы и структурного подразделения;
- главный бухгалтер;
- заведующий производством детского питания;
- секретарь.

5.13. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.15. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, не менее 7 календарных дней (Приложение №10).

Педагогическим работникам школы устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогическим работникам общеобразовательных организаций, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, работающих в группах для детей дошкольного возраста, устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Воспитателям и музыкальным руководителям, работающим в группах для детей дошкольного возраста, устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Воспитателям и музыкальным руководителям, работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста (с ограниченными возможностями здоровья) и (или) нуждающиеся в длительном лечении, устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дня.

Заместителю директора, руководителям структурных подразделений, в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.16. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором организации по согласованию с представителем работников организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.17. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.19. Работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.20. Стороны договорились предоставлять дополнительные оплачиваемые дни работникам:

- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- вступлением в брак – 3 дня;
- вступлением в брак детей сотрудников – 2 дня;
- при рождении ребенка (отцу) – 3 дня;

5.21. Вне графика предоставлять отпуска работникам, имеющим санаторную путевку.

5.22. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работника, является рабочим временем.

5.23. В каникулярное время работники могут привлекаться к выполнению иных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

## **6. Социальное и медицинское обслуживание работников**

6.1 Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

Профсоюзный комитет:

- решает вопросы организации спортивно-оздоровительной и культурно – массовой работы;

- проводит работу со страховыми делегатами;

- осуществляет контроль за соблюдением правил выдачи листов нетрудоспособности;

- обеспечивает правильное начисление пособия по социальному страхованию;

- осуществляет защиту социально-экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов членов, содействует профессиональному росту работников учреждения;

- содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и их детей, осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников школы.

6.2. В случае временной нетрудоспособности работника первые три дня временной нетрудоспособности оплачиваются за счет средств работодателя.

6.3. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок квалификационной категории, сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек на весь период подготовки к аттестации и аттестации для подтверждения имевшейся квалификационной категории или повышения квалификационной категории, но не более чем на один год со дня начала работы после отпуска по уходу за ребенком.

6.4. В случае истечения у педагогического работника срока квалификационной категории за один год до наступления пенсионного возраста сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек до наступления пенсионного возраста.

6.5. Родителям, имеющим ребенка-инвалида предоставлять четыре дополнительных выходных дня в календарном месяце по уходу за ребенком по их заявлениям и при предоставлении соответствующих документов. Неиспользованные в календарном месяце дополнительные выходные дни на другое время не переносятся.

## **7. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением**

7.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

7.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам организации, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

7.3. Работнику организации, обучающемуся в нескольких образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

## **8. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1 Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.129 ТК РФ) .Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию сторон.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Работодатель обязан утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с советом трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

## **9. Гарантированность деятельности профсоюзов**

9.1. Работодатель представляет профсоюзному комитету бесплатно на территории организации необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, средствами связи, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного комитета, а также для проведения собраний работников, а также профсоюзных собраний.

9.2. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, для выполнения текущих общественных обязанностей.

9.3. Работодатель на основании личных заявлений работников – членов профсоюзов, обеспечивает перечисление профсоюзных взносов профсоюзу через бухгалтерию организации.

9.4. Профком имеет право на бесплатную достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязан предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки.

9.5. Профсоюзный комитет пользуется правом на представительства интересов персонала при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультации по этим вопросам и защиты своих интересов представителей профсоюзного комитета.

9.6. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Ответственность сторон:

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в 7-дневный срок, определенные законодательством, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Контроль выполнения условий коллективного договора осуществляется сторонами путем отчета на общем собрании работников 1 раз в год и соответствующими органами по труду

10.3. Рассматривают в недельный (7 дней) срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдение установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для

устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действующего коллективного договора должны быть начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

### **Приложения к Коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:**

Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»

Приложение №2 «Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок»

Приложение №3 «Положение о материальном стимулировании работников»

Приложение №4 «Соглашение по охране труда»

Приложение №5 «Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда»

Приложение №6 «Положение о совместной комиссии по охране труда»

Приложение №7 «Положение о персональном учете»

Приложение №8 «Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения»

Приложение №9 «Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи»

Приложение №10 «Перечень профессий с вредными условиями труда на предоставление доплат и дополнительного оплачиваемого отпуска по результатам СОУТ»