

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности трудящихся муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара**

«Принят» на общем Собрании работников

МБОУ Школы № 36 г.о.Самара

Протокол № 2 от 26 мая 2021г.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 36 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее - учреждение) в лице директора Шинкаревой Марины Александровны, действующего на основании Устава, работники учреждения в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Архипова Сергея Владимировича.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работодатель признает председателя выборного органа первичной профсоюзной организации 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;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями.

1.7. Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.8. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников.

1.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.



## **II. ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

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

## **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Трудовые отношения в образовательной организации регулируются

Правилами внутреннего трудового распорядка работников, трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

3.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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. 67ТК РФ).

3.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68ТК РФ).

3.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.5. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

3.6. Работник при приеме на работу предоставляет все обязательные и дополнительные документы:



- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, 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;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (личная медицинская книжка) с пройденным необходимым медицинским осмотром и прививками (согласно Пункту 19 Приложения N 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302н.);
- справку о наличии (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 организации государственной политики и нормативному регулированию в сфере внутренних дел.

3.7. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения, а также объем учебной нагрузки для педагогических работников, учителей, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации определяется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.ст. 57 – 84.1 ТК РФ), Уставом образовательной организации и Правилами внутреннего трудового распорядка работников образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

3.8. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

3.9. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только по соглашению сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

3.9.1. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.9.2. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ).

3.10. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с должностной инструкцией, с Правилами внутреннего трудового распорядка работников, Уставом образовательной организации, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации, а также настоящим Коллективным договором (ст. 68ТК РФ).

3.11. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и



навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ).

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться по ст. ст.71, 77, 78, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. В случае противоречий условий Коллективного договора и трудового договора в отношении работника, на которого распространяется действие Коллективного договора, действуют те нормы, которые в большей степени отвечают интересам работника.

3.14. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);

- лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет;

- многодетным матерям (отцам), имеющим трех и более несовершеннолетних детей;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года; работникам, обучающимся без отрыва от производства в учреждениях

- профессионального образования различного уровня, независимо от профиля образовательного учреждения и от того, за чей счет они обучаются.



3.15. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

3.16. В случае увольнения по собственному желанию работник ставит в известность работодателя своевременно (не позднее, чем за 2 недели). Иные случаи увольнения работника по собственному желанию предусмотрены в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.17. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.18. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.19. Основаниями прекращения трудового договора являются (ст. 77 ТК РФ):

- 1) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 2) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), в том числе в случаях, если работник не прошел испытательный срок, установленный трудовым договором (ст. 71 ТК РФ);
- 3) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 4) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3.20. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами.

#### **IV. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, расписанием занятий, утверждаемыми директором учреждения по согласованию с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

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

4.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы,



установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

4.3.2. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.

4.3.3. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.7. Административному и административно-вспомогательному персоналу устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

4.8. Остальным работникам учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье.

4.9. Рабочее время в предпраздничные дни сокращается на один час.

4.10. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка работников образовательной организации, а также его должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.11. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. В эти 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 работодателя с согласия профкома.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем



по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года, в котором будет предоставлен отпуск. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

4.13. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков, если это не создает проблем для общеобразовательного процесса.

4.14. Для работников с ненормированным рабочим днем, предоставляется не менее 3 календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска, которые утверждаются руководителем по согласованию с профсоюзом.

4.15. Работникам образовательной организации (за исключением педагогических работников) устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время для отдыха и питания предусматривается в трудовом договоре работника образовательной организации.

4.16. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

4.17. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

4.18. Для педагогических работников, а также для некоторых административно-хозяйственных работников, которые выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.19. Работодатель обязуется:

4.19.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

4.19.2. Не привлекать педагогических работников без их согласия на мероприятия, непосредственно не связанные с учебным процессом и не предусмотренные расписанием.

4.19.3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников: педагогическим работникам – 56 календарных дней, в зависимости от занимаемой должности, административно-хозяйственным работникам – 28 календарных дней.

4.19.4. Предоставлять Работникам оплачиваемый отпуск ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.19.5. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.19.6. Предоставлять следующим работникам дополнительный оплачиваемый отпуск:

- заместителю директора (административно-хозяйственная часть) – 14 календарных дня;
- главному бухгалтеру – 14 календарных дня;
- административно-вспомогательному персоналу – 7 дней.

4.19.7. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- со смертью близких родственников – 3 дня;
- с вступлением в брак – 3 дня;
- вступлением в брак детей сотрудников – 3 дня;
- за работу без листов нетрудоспособности в течение одного года, предшествующему отпуску – 3 дня. В случае если работником не использован



дополнительный оплачиваемый отпуск, то дополнительные дни отпуска не суммируются и не переносятся на следующий год.

4.19.8. По семейным обстоятельствам и в случаях, установленных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации работнику 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;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

4.19.9. По заявлению педагогического работника, может быть предоставлен, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, предусмотренных Федеральным округом исполнительной власти осуществляющей функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.19.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен). Время отдыха и питания других работников образовательной организации устанавливается Правилами

внутреннего трудового распорядка, а также настоящим Коллективным договором.

4.19.11. Дежурство педагогических работников по образовательной организации начинается не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4.20. Работники обязуются:

4.20.1. В своей работе руководствоваться Уставом образовательной организации и Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами.

4.20.2. Бережно относиться к имуществу образовательной организации, обеспечивать его сохранность, предъявлять эти требования к обучающимся.

4.20.3. Повышать свой профессиональный уровень.

4.20.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

4.20.5. В установленные сроки проходить медицинский осмотр за счет средств образовательного учреждения.

4.20.6. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

4.21. Профсоюзный комитет:

4.21.1. Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков.

4.21.2. Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в образовательной организации. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не



могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, законами Самарской области, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Коллективным договором.

5.2. Минимальная месячная заработная плата в образовательной организации устанавливается на уровне минимального размера оплаты труда, установленного законом.

5.3. Система оплаты труда работников у работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц установленные трудовым договором с работником образовательной организации, в соответствии с принятым работодателем положением об оплате труда, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- выплаты компенсационного характера. Порядок и условия оплаты компенсационных выплат регулируются Положением об оплате труда, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются учредителем образовательной организации.

5.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности предмета и выполняемой работы, наполняемости классов. Максимальным размером не ограничивается.

5.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (МРОТ).

5.6. Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки к должностным окладам (окладам) в соответствии с Положениями об оплате труда.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника, 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.

5.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон.

5.9. За работу в ночное время производится доплата в размере 35% от тарифной ставки за каждый час работы.

5.10. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.11. Из экономии фонда оплаты труда средства направляются на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации.

5.12. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (заработная



плата за первую половину месяца и заработная плата за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.13. Заработная плата может выплачиваться по заявлениям работников по зарплатным пластиковым картам через отделения Сбербанка России. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работодатель. Работник вправе заменить кредитную организацию, определенную в коллективном договоре, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.14. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

5.15. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.16. Работодатель гарантирует работникам, привлекаемым к сверхурочной работе и работе в праздничные дни, оплату в соответствии со ст. 152 ТК РФ (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере).

5.17. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, организационной техники, и другого дополнительного оборудования;

- своевременное обеспечение необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

5.18. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140ТК РФ).

5.19. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244ТК РФ) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день его увольнения (ст. 140ТК РФ).

5.20. Производить ежемесячные выплаты гражданам в размере 50 рублей, которым в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 30 мая 1994 г. № 1110 № «О размере компенсационных выплат отдельным категориям граждан» назначены ежемесячные компенсационные выплаты до 1 января 2020 года, а также матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях с организациями независимо от их организационно-правовых форм, и женщинам – военнослужащим, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, родившимся до 1 января 2020 года, осуществляются в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 3 ноября 1994 года № 1206).

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется:



6.1.1. Обеспечить образовательную организацию нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

6.1.2. При приеме на работу ознакомить с инструкциями по охране труда.

6.1.3. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.4. В полном объеме, качественно и своевременно выполнять мероприятия, предусмотренные планом мероприятий по улучшению условий и охране труда.

6.1.5. За счет средств образовательной организации обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств (ст.221 ТК РФ).

6.1.6. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников образовательной организации.

6.1.7. При приеме на работу и в начале учебного года проводят инструктаж с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности.

6.1.8. Предоставлять всем работникам образовательной организации 1 рабочий день (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.

6.1.9. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

6.1.10. Организовать работу столовой для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.

6.1.11. Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев с работниками образовательной организации, происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.

6.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ

органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда образовательной организации нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

6.1.14. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

6.1.17. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с собственником имущества.

6.2. Работники обязаны:

6.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда перед началом работы, во время работы, по окончании работы, во время командировок или служебных выездов, при возникновении аварийных ситуаций (ст. 214 ТК РФ).

6.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о возникновении задымления, возгорания, потопа, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве при приготовлении питания, или об ухудшении состояния своего здоровья, здоровья обучающихся детей и работников общеобразовательного учреждения, касающихся в проявлении острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.3. Проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными



федеральными законами. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.4. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

6.2.5. Уметь оказывать первую помощь пострадавшим от электрического тока и при других несчастных случаях.

6.2.6. Уметь применять первичные средства пожаротушения.

6.2.7. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.3.2. Проводить независимую экспертизу условий труда.

6.3.3. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников образовательной организации.

6.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками образовательной организации.

6.3.5. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателем обязанности по охране труда, предусмотренных Коллективным договором.

6.3.6. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.3.8. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

6.4. Стороны обязуются совместно:

6.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда.

6.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.4.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

6.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда профком вправе требовать от руководителя образовательной организации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления руководителя образовательной организации.

6.4.5. Один раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости работников.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять работникам следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.



7.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.

7.1.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.4. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК РФ).

7.1.5. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством (ст.262 ТК РФ).

7.1.6. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечными фондами, за исключением учебников.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст. 21 ТК РФ).

7.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

7.2.3. Контролировать сохранность архивных документов.

7.3. Стороны договорились, что работодатель совместно с профкомом:

7.3.1. Оказывают материальную помощь работникам школы.

7.3.2. Создают банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.3.3. Освобождают беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского осмотра в течение года на 1 рабочий день.

7.3.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам общеобразовательного учреждения.

7.3.5. Социальное страхование работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;
- обязательной постановкой работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ**

8.1. Стороны обязуются контролировать оплату труда по новой системе оплаты труда (НСОТ), в частности при ее совершенствовании, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников, а также введении поправочных региональных коэффициентов стимулирования – мерах, принимаемых Правительством РФ или региональными органами.

8.2. Стороны обязуются совместно содействовать выполнению ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отношениям трудового договора, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель и профком обязуются совместно совершенствовать механизмы партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных выплат работникам.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечивать эффективное руководство образовательной организации, высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно-



воспитательный процесс, соблюдение законов РФ, улучшение условий труда работников.

8.4.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, Коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст.8 ТК РФ);

8.4.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

8.4.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

8.4.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставления льготы и гарантии, осуществления взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

8.4.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

8.4.7. Согласовывать с профкомом положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

8.4.8. При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями до подписания трудового договора, условиями и оплатой труда, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами образовательной организации.

8.4.9. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца.

8.4.10. Осуществлять подготовку образовательной организации к новому учебному году.

8.4.11. Разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные инструкции работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

8.5. Профком обязуется:

8.5.1. Осуществлять в пределах своей компетенции контроль над соблюдением образовательной организацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

8.5.2. Контролировать ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий Коллективный договор.

8.5.3. Совместно с руководителем образовательной организации контролирует выполнение работниками образовательной организации Правил внутреннего трудового распорядка.

8.5.4. Участвовать в работе комиссии по приему образовательной организации к новому учебному году.

8.5.5. Участвовать в работе комиссии по аттестации.

8.5.6. Осуществлять совместно с руководителем образовательной организации подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

## **IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

9. Стороны пришли к соглашению в том, что:

9.1. Работодатель:

9.1.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.



9.1.2. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации, пользуясь АИС «Кадры в образовании».

9.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

9.1.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

9.1.5. Организует проведение аттестации педагогических работников и руководящих работников, и по ее результатам устанавливает соответствие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссии.

9.1.6. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома.

9.2. Профсоюзный комитет:

9.2.1. Участвует в образовании аттестационной комиссии образовательной организации.

9.2.2. Осуществляет совместно с руководителем образовательной организации подготовку материалов на награждение работников, которым присвоено почетное звание.

## **Х. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

10.1.2. Увольнять члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

10.1.3. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

10.1.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с наиболее высокой производительностью труда и квалификацией. 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 получающим 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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий при защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

10.1.5. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата



(ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

10.1.6. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме работников, добросовестно работающих в нём ранее, уволенных из школы в связи с сокращением штата.

10.1.7. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации.

10.2. Профсоюзный комитет:

Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения работников образовательной организации.

## **XI. ПРАВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗА**

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничений, 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 профсоюзной деятельностью.

11.2. Работодатель признаёт профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных Законодательством и настоящим Коллективным договором.

11.4. Работодатель признаёт право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ).

11.5. Способствует эффективной работе профкома путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, транспорта, связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

11.7. 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 семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

11.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11.10. Работодатель с учетом 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 времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы, распределение стимулирующего фонда оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);



- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, 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 повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- создание условий для аттестации педагогических работников.

11.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;

11.12. Профсоюзный комитет:

- период действия настоящего Коллективного договора не выдвигает новых требований и не организует трудовые споры по вопросам, включенным в договор при условии их выполнения.

11.13. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

## **ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

12. Профком обязуется:

12.1. Разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

12.2. 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» и ТК РФ.

12.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет первичной профсоюзной организации.

12.4. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссию по трудовым спорам и в суде.

12.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации.

12.8. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летних оздоровительных путёвок для детей работников образовательной организации.

12.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников образовательной организации.

12.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.



12.12. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

12.13. Совместно с администрацией осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе, принимать участие в районных и городских мероприятиях.

12.14. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и другие с целью оказания адресной социальной поддержки.

12.15. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.

12.16. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования.

### **ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13. Стороны договорились, что:

13.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в Министерстве труда Самарской области.

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

13.3. Один раз в год информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению Коллективного договора.

13.4. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, использует все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

13.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.6. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

13.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

13.8. Стороны несут ответственность за неисполнение Коллективного договора.

#### **XIV. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ**

14.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации Коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в образовательной организации и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

#### **XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока.

15.2. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.



15.3. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

15.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия Коллективного договора, а также по решению общего собрания работников, в порядке установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

15.5. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

15.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.7. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.



Представитель работодателя:

Директор МБОУ Школа № 36 г.о. Самара

«26» мая 2021 г.

М.П.

Шинкарева М.А.

Представитель работников:

Председатель выборного органа

Первичной профсоюзной организации

«26» мая 2021 г.

Архипов С.В.