Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза
Ковтунова Георгия Никитовича с. Самовольно-Ивановка
муниципального района Алексеевский Самарской области

Председатель профсоюзной организации
_____ И.В. Голощапова

Директор школы
_____ Т.А. Пронина

Подписан: Пронина Т.А.
DN: C=RU, O=ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка, CN=Пронина Т.А., E=sm_ivan_sch@samara.edu.ru
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021-04-29 08:31:33
Foxit Reader Версия: 9.7.2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016 – 2018 гг.

ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка
Протокол № 2 от 30 декабря 2015г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в департаменте трудовых отношений
министерства труда, занятости и миграционной
политики Самарской области
30 12 15 Регистрационный № 132
Дата: 30 декабря 2015 г. Тел. (846-30) 2-07-78
Подпись: _____ В.С. Зубарев

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Ковтунова Георгия Никитовича с. Самовольно - Ивановка муниципального района Алексеевский

СОДЕРЖАНИЕ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.....3
2. Обязательства сторон.....4
3. Трудовые отношения. Прием и увольнение.....5
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....7
5. Рабочее время и время отдыха.....8
6. Оплата труда.....11
7. Охрана труда.....13
8. Контроль за выполнением коллективного договора.....15

I. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Ковтунова Георгия Никитовича с. Самовольно-Ивановка муниципального района Алексеевский Самарской области именуемое далее Работодатель, в лице директора Прониной Татьяны Александровны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и Работники ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка в лице представителя трудового коллектива – председателя профсоюзной организации Голощаповой Ирины Вениаминовны, действующей на основании протокола № 1 общего собрания работников ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка от « »___2015г., с другой стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка и связанных с ними экономических отношений, а также определяют общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка. Работодатель гарантирует участие работников и их полномочных представителей в управлении учреждением.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), «Самарским областным трехсторонним соглашением между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2015-2017 годах», Уставом ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка.

1.5. Стороны договорились, что представитель трудового коллектива Голощапова И.В. выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы учреждения.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.7. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются строго соблюдать требования действующего трудового законодательства, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все меры для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.12. Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его на общем собрании трудового коллектива и действует до принятия нового коллективного договора, но не более 3 лет.

II. Обязательства сторон.

2.1. Стороны обязуются:

- совместно содействовать выполнению норм трудового законодательства РФ;
- отношения между работниками и администрацией регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором;
- контролировать оплату труда педработников и работников АХЧ, в частности при ее совершенствовании, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников, а также при введении мер, принимаемых Правительством РФ или региональными органами;
- совместно совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации и улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, доплат и надбавок и компенсационных выплат работникам.

Права и обязанности работодателя

2.2. Работодатель имеет право на приём работников Учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, общих правил и требований по режиму работы, установление должностных обязанностей.

2.3. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим трудовым законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в Учреждении положением.

2.4. Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

2.5. Работодатель обязуется обеспечить:

- эффективное руководство ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка,
- высокую степень организации труда и производства,
- совершенствование учебно-воспитательного процесса,
- соблюдение Законов РФ,
- улучшение условий труда работников.

2.6. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и 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. Проводить необходимые мероприятия по сокращению рабочих мест с неудовлетворительными условиями труда.

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

2.10. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив:

- о перспективах развития Учреждения;
- об изменениях структуры, штатах Учреждения;
- о бюджете Учреждения, расходовании внебюджетных средств.

2.11. В соответствии с ТК РФ работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с советом трудового коллектива.

Права и обязанности представительного органа трудового коллектива

2.12. Представительный орган трудового коллектива в лице представителя от трудового коллектива ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка:

- представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора,

- обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников Учреждения, осуществлять правовую помощь работникам Учреждения,

- проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование Учреждения,

- отказывается от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

2.13. Работодатель содействует деятельности представителя трудового коллектива, представляет полную и своевременную информацию о нормативных актах, других материалах, затрагивающих социально – экономические и трудовые интересы работников, несет ответственность за сокрытие информации.

2.14. Работодатель не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность трудового коллектива.

2.15. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива время для выполнения им общественных обязанностей либо для краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

2.16. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия доверенных лиц трудового коллектива.

2.17. Работодатель безвозмездно предоставляет представителям трудового коллектива помещения для организации своих мероприятий.

III. Трудовые отношения. Прием и увольнение.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора

3.2. Трудовой договор заключается в двух экземплярах, в письменной форме, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника, на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, Соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5. В трудовой договор вносятся существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе работа по должности в соответствии со штатным расписанием, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудово- го договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.6. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работником под роспись в 3-х дневный срок со дня фактического начала работы.

3.7. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: Уставом Учреждения; правилами внутреннего трудового распорядка; приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; должностной инструкци-

ей; коллективным договором и другими локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (ст. 68 ТК РФ).

3.8. Работодатель обеспечивает полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении с учетом мнения и по согласованию профкома.

Объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия работника. Учебная нагрузка учителей на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.10. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классе и не может быть уменьшена по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

3.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.13. Уменьшение или увлечение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращение количества классов;
- временное увеличение объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.14. В течение учебного года изменения существенных условий договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73,162 ТК РФ). Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

3.15. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ. 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 ТК РФ или иным Федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.16. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждении и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменно форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а также принимает меры по переподготовке высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам 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 получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию), лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст. 179 ТК РФ).

3.17. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работники, проработавшие в ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка более 10 лет.

3.18. Расторжение трудового договора по инициативе «Работодателя» с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.19. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-лет в семье, воспитывающей 3-х и более малолетних детей, если другой родитель (законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1, подпункту «А» пункта 3, пунктам 5-8,10,11 ст. 81 ТК РФ).

3.20. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятия открывшихся вакансий.

3.21. Споры между работниками и работодателем рассматриваются в комиссии по трудовым спорам в соответствии со ст. 381-397 РФ и судом.

IV. . Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том что:

4.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, рост профессионального мастерства, включая обучение новым профессиям и специальностям

4.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.4. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профподготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.5. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в школе, а при необходимости в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.6. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются ра-

ботодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

4.7. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.8. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.9. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.10. Работодатель 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 Трудовым кодексом РФ.

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, также могут предоставляться гарантии и компенсации за счет внебюджетных источников, экономии средств.

4.11. Факт успешного прохождения работником профессионального обучения, получение им соответствующего документа о повышении квалификации учитывается при решении вопроса о замещении вакантной должности, о продвижении по работе, об аттестации работника и т. п.

4.12. Работодатель организовывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливает работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.13. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в вопросах занятости работников. Принимает участие в аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами РФ.

Работник имеет право заключить трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство).

5.5. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день, половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников

5.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

За работу в выходной и нерабочий праздничный день 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. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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 руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. Право на использование отпуска за 1 год работы возникает у работников по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

До истечении 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев, других случаях, предусмотренных Федеральными Законами.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124 — 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней, воспитателям в количестве 42 календарных дня, другим категориям работников 28 календарных дней.

5.14. Продолжительных ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.15. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (ст. 335 ТК РФ). Длительный отпуск оформляется приказом Работодателя, за педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске в установленном порядке сохраняется место работы.

5.16. Отпуск с сохранением заработной платы при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование учреждения, предоставляется в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня
- в связи с внеочередным медицинским осмотром (обследованием) работника (его несовершеннолетних детей), (престарелых родителей) при наличии соответствующего медицинского заключения – до 3 дней

5.17. Отпуск с сохранением средней заработной платы предоставляется беременным женщинам с ранним сроком беременности (не менее 10 недель), продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.19. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые могут присоединяться к основному отпуску, к удлиненному отпуску:

- за работу в режиме ненормированного рабочего дня в соответствии со ст. 119 ТК РФ в количестве не менее 3 календарных дней (приложение № 6);
- за работу с вредными условиям труда 2,3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, согласно аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в количестве 7-14 календарных дней (приложение № 6). Отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется за фактически отработанное рабочее время в соответствующих условиях и предоставляется в период предоставления основного отпуска.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов

между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавлива- ется Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.21. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата труда

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Оплата труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы имени Героя Советского Союза Ковтунова Георгия Никитовича с. Самовольно-Ивановка муниципального района Алексеевский Самарской области, производиться в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г.
№60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» (в последней редакции), приказом МОиН Самарской области №29-од от 19.02.2009г «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области». Заработная плата работников ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября.

6.2. Заработная плата работникам школы выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями. Выполнение работниками других работ и обязанностей оплачивается по соглашению сторон на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору. Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

6.4. Система и форма оплаты труда, размеры и форма оплаты надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством и местными нормативными актами устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований, заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплатой труда, предусмотренной «Положением о распределении специального фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка», «Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка» (Приложение №2).

6.5. Заработная плата выплачивается работникам безналичным перечислением на банковскую карту. Заработная плата производится 2 раза в месяц (22 числа – аванс, 7 числа – зарплата) при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.6. 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 листа утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

6.7. Работодатель обязуется не допускать случаев задержки выплаты заработной платы и несет ответственность за задержку заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

6.8. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки к ставке в пределах фонда оплаты труда и ассигнований, вы- деленных на установление доплат и надбавок, предусмотренных законодательством.

6.9. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

6.10. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, проводимая по совместительству оплачивается в зависимости от отработанного времени или выработки. Замещение оплачивается согласно отработанному времени.

6.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

6.12. Работодатель производить по соглашению с Работником доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.13. Производится доплата за работу в ночное время в размере 20% за каждый час работы по сравнению с работой в нормальных условиях труда. Ночное время с 22.00 до 6.00 утра.

6.14. За работу во вредных и (или) опасных условиях труда производится доплата в размере не более 12% от тарифной ставки (оклада) в соответствии с Перечнем должностей (Приложение
№5).

6.15. Педагогическим работникам ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка с целью содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями систематически раз в месяц выплачивается компенсация в размере 100 рублей.

6.16. Работодатель из средств экономии заработной платы оказывает материальную помощь работникам уходящим на пенсию по старости, при несчастных случаях, потерях близких людей (мать, отец, дети, муж, жена), при необходимости длительного и дорогостоящего восстановительного лечения.

6.17. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), Работникам предоставляются гарантии и компенсации по утвержденным нормам в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

6.18. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением. Работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом РФ.С работником, направленным на обучение работодателем, заключается ученический договор или соглашение об обучении работника за счет средств работодателя.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику расходы, связанные со служебными командировками:

- расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работников с разрешения и ведома работодателя. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяются «Положением об особенностях направления работников в служебные командировки (Приложение № 9).

6.19. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме осуществлять уплату страховых взносов на обязательное пенсионное и социальное страхование.

VII. . Охрана труда

7.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить права работников на здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правилами и нормами по охране труда.

7.1.2. Проводить с каждым работником при приеме на работу вводный инструктаж по охране труда, а так же периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки. Не допускать к работе лиц не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.1.3. Выполнять в полном объеме качественно и своевременно мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда (Приложения № 3,4).

7.1.4. Обеспечить работающих сертифицированной спецодеждой, спецобувью согласно установленным нормам, при необходимости спецодежда, спецобувь и инструмент могут заменяться досрочно за счет Работодателя. (Приложение №7). Обеспечить контроль за правильностью применения работниками средствами индивидуальной защиты.

7.1.5. Обеспечить работающих смывающими и (или) обеззараживающими средствами согласно типовых норм и в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда (Приложение № 8).

7.1.6. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя. За время приостановки работы по указанной причине за рабочим сохраняется место работы и средний заработок.

7.2. Стороны договорились освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

7.3. Стороны договорились раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости среди работников.

Работодатель обязуется обеспечить право работника учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ). Для

реализации этого права заключить соглашение по охране труда, в котором отразить организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.Обеспечить рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.

7.4. Предусмотреть выделение средств на мероприятия по охране труда в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда.

7.5. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома с последующей сертификацией. В состав комиссии по специальной оценки условий труда включить в обязательном порядке членов профсоюза и комиссии по охране труда.

7.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и проверку знаний требований охраны труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

7.7. Создать кабинет по охране труда и обеспечивать нормативно-правовыми и справочными материалами по охране труда, правил и инструкций, журналов инструктажа и других современных материалов за счет средств учреждения.

7.8. Обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнем должностей (приложение №5)

7.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

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

7.11. Обеспечить расследование и учет в установленном трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.13. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ). Обеспечить работниками соблюдение требований правил и инструкций по охране труда.

7.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить два члена профкома.

7.16. Возмещать расходы работников в результате несчастного случая на производстве.

7.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

7.18. Обеспечить прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медосмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний. Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работников от прохождения обязательного медосмотра без уважительной причины.

7.19. Содействовать обеспечению работников и их детей оздоровительными путевками по закону Самарской области в течение текущего года. Обеспечивать своевременную подачу заявлений и пакет необходимых документов в соответствии с законами Самарской области.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

8. Стороны договорились:

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а так же органами по охране труда.

8.2. В случае возникновения коллективного спора стороны руководствуются Законом РФ «О порядке разрешения трудовых споров и конфликтов».

8.3. Отчет сторон о выполнении коллективного договора производится на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.4. Лица, виновные в неисполнении обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.5. По поручению собрания трудового коллектива коллективный договор подписали

Представитель работодателя	Представитель работников
Директор школы	Председатель профсоюзной организации
_____/Т.А. Пронина/	_____/И.В. Голощапова/

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка.

2. 2.1. Положение о распределении специального фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка.
   2.2. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка.

3. Соглашение о работе и взаимодействии администрации и представительного органа трудового коллектива ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка по охране труда и технике безопасности.

4. Мероприятия по охране труда администрации и представительного органа трудового коллектива ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка.

5. Перечень должностей ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка, работа в которых дает право на получение доплат за работу в тяжелых и вредных условиях труда.

6. Перечень должностей работников ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

7. Перечень должностей, по которым выдаются средства индивидуальной защиты по ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка.

8. Перечень должностей, имеющих право на получение смывающих и (или) обеззараживающих средств в ГБОУ СОШ с. Самовольно-Ивановка.

9. Положение об особенностях направления работников в служебные командировки.