Принят
на общем собрании
работников ГБОУ ООШ № 9

Протокол № 2 от « 10 » ноября 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской областиосновнойобщеобразовательной школы №9 города Жигулевска городского округа Жигулевск

на 2021 – 2024гг.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер 0645 2021
от « 18 » ноября 20 21 г.
консультант Зеленина
(должность, Ф.И.О.) Н.Н.

2021 год

Содержание коллективного договора

Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5
Раздел 3.	Рабочее время и время отдыха	7
Раздел 4.	Оплата и нормирование труда	16
Раздел 5.	Социальные гарантии и льготы	19
Раздел 6.	Охрана труда и здоровья	20
Раздел 7.	Гарантии профсоюзной деятельности	21
Раздел 8.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	24
Раздел 9.	Контроль за выполнением коллективного договора	24

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (долее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения вгосударственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школе № 9 города Жигулевска городского округа Жигулевск(далее - ГБОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения Договора являются

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10 – ФЗ;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- Закон Самарской области «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области» от 10 октября 2012 года № 90-ГД с изменениями
  - Законом Самарской области от 20 марта 2017 года № 35-ГД,
  - Законом Самарской области от 10 октября 2017 года № 96-ГД
- «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы от 29 декабря 2020г.
- «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2020 - 2022 годы» (утверждено Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020 г.) (вместе с «Рекомендациями о закреплении в региональных и территориальных соглашениях, в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, но которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях»)
- Самарское областное трехстороннее соглашение между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2018 – 2023 годах от 26 декабря 2017г. (зарегистрировано в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области 26.12.2017 № 00082017,изменения от 12.11.2020 г. № 00082017/1)
- иными законодательными и нормативными правовыми актами

1.3. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице его представителя –директора ГБОУ (далее - Работодатель) Пискунова Михаила Борисовича,
- работники в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком)Карповой Таисии Евгеньевны.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.5. Договор является единым для ГБОУ, включая структурное подразделение детский сад № 10 “Снежок“ (далее - СПДС).

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГБОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников под роспись в течение одного месяца после его уведомительной

регистрации в органе по труду.

Профком обязуется разъяснять работникам положения настоящего Договора, содействовать его реализации.

1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

1.9. Договор сохраняет свое действие

- в случае изменения наименования ГБОУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директоромГБОУ.
- в течение всего срока реорганизации при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ГБОУ;
- в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности при смене формы собственности ГБОУ.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.10. При ликвидации ГБОУ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников ГБОУв установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на общем собрании работников ГБОУ не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты ГБОУ, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом.

1.15. Перечень локальных нормативных актов ГБОУ, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;
2) Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок;
3) Положения о материальном стимулировании работников;
4) Соглашение по охране труда;
5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; -
6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
8) Положение об аттестации работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности;
9) инструкции по охране труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления ГБОУ непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию профкома;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим

интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе ГБОУ, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение Профкомом планов социально - экономического развития ГБОУ (статья 53 ТК РФ).

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

1.19. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.20. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись
- с настоящим Договором,
- Уставом ГБОУ,
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника,

а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику по подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению Работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя
- должностные обязанности работника;
- объем учебной нагрузки;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера);
- меры социальной поддержки.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника,

который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором.

2.2.4.Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.5.Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.6.Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.7.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу возможен в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ.

2.2.8.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются основания, указанные в статье 336 ТК РФ:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Сообщать Профкому в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее, чем за три месяца.Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

2.2.9.Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При увольнении по сокращению численности или штата или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида);
- увольнение прочих категорий работников, предусмотренных ст. 261 ТК РФ.

2.2.10. Обеспечить работнику за два месяца до увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профкома.

2.2.12. С учетом мнения Профкома определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБОУ.

2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ, статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.14. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии сПостановлением Правительства РФ от 13 октября 2008г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (с изменениями и дополнениями от 25.03, 14.05.2013г., 29.12.2014г., 29.07.2015г.).

2.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем.

2.2.17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ГБОУ, его реорганизацией с участием Профкома.

2.2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.20. Формировать основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде и представлять ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ. В сведения о трудовой деятельности включать информацию о работнике, месте работы, трудовой функции, переводах на другую постоянную работу, увольнении с указанием причины и другую информацию.

Вести трудовую книжку работника в соответствии с выбором (на основании письменного заявления) работника

- на бумаге в соответствии со статьей 66 ТК РФ;
- представлять сведения о трудовой деятельности в электронном виде или на бумаге в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

2.3. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1.В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ГБОУ определяется

- настоящим Договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ;
- иными локальными нормативными актами,
- трудовыми договорами,
- учебным расписанием занятий,годовым календарным учебным графиком,
- графиками сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГБОУ.
- Режим рабочего времени ГБОУ предусматривает продолжительность рабочей недели для работников – ***пятидневную*** рабочую неделю с двумя выходными днями – ***суббота, воскресенье.***

3.1.2. По письменному заявлению работников дополнительные выходные дни предоставляются одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком - инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (статья 262 ТК РФ), которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, который устанавливается федеральнымизаконами Правительством Российской Федерации.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (статья 263 ТК РФ).

3.1.3.Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать ***40 часов в неделю***для

- директора ГБОУ,
- заместителей директора по учебно – воспитательной, воспитательной, административно – хозяйственной работе;
- руководителя структурного подразделения детского сада;
- главного бухгалтера и бухгалтеров;
- работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ.

3.1.4.Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для несовершеннолетних - в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

3.1.5.Для педагогических работников ГБОУ устанавливается сокращенная

продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) – не более 36 часов в неделю.

3.1.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в зависимости от должности и/или специальности с учетом
- особенностей их труда,
- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,
- порядка определения учебной нагрузки и оснований ее изменения, определяемымитрудовым договором,
- случаев установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников, определяемым Министерством просвещения Российской Федерации;
- выполнением дополнительных обязанностей, предусмотренными Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ГБОУ.

3.1.7. Педагогическим работникам ГБОУ, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы).

3.1.8. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 для педагогических работников установлена следующая продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы):

одолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы)	наименование должностей педагогических работников
- ***36 часов в неделю***	· педагогу-библиотекарю; · старшему воспитателю, осуществляющему образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования; · воспитателю; · педагогу-психологу;
- ***30 часов в неделю***	· инструктору по физической культуре;
- ***25 часов в неделю***	· воспитателю, работающему непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
- ***24 часа в неделю***	· музыкальному руководителю;
- ***20 часов в неделю***	· учителю – логопеду; · учителю - дефектологу;

3.1.9. Для работников ГБОУ, за исключением сторожей, которым введен суммированный учет рабочего времени и сменный график работы, продолжительность рабочего времени или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.1.10. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и/или у другого работодателя (внешнее совместительство). Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

3.1.11. 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 (статья 284 ТК РФ). Особенности работы по совместительству педагогических работников определены Постановлением Минтруда и социального развития РФ № 41 от 30.06.2003г.

3.1.12. В ГБОУучебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с Профкомом.

Директор должен ознакомить в письменном виде под роспись педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.1.13. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям директора, другим руководящим работникам), устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом при условии, если учителя, для которых ГБОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.14. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ГБОУ, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебному плану и образовательным программам, сокращение количества классов или групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.1.15. При установлении учителям, для которых ГБОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.1.14. настоящего Договора.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.1.16. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.17. В дни работы к дежурству по ГБОУ педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.18. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учрежденияхи рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделюдля методической работы и повышения квалификации, методический день не является выходным днем.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом общеобразовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.1.19. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них

рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директораГБОУ по согласованию с Профкомом.

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

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ГБОУ может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени и должностных обязанностей.

3.1.20. Периоды отмены или приостановки занятий либо деятельности ГБОУ по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных классах, группах либо в целом по ГБОУ по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

При закрытии или приостановке деятельности ГБОУ обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, проведение мероприятий по соблюдению пропускного режима и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Педагогические работники на такие работы могут привлекаться только с их согласия, заверенного заявлением, в пределах установленного им рабочего времени и заработной платы.

3.1.21. Неполное рабочее время – неполный рабочий день (смена) и/или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части - устанавливается по соглашению между работником и Работодателем в письменной форме как при приеме на работу, так и впоследствии в случаях предусмотренных законодательством (статья 93 ТК РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данногоРаботодателя.

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 основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.1.22. Привлечение Работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ, только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.23. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

3.1.24. Привлечение работников ГБОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.25. Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ в течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ или по соглашению между работником и Работодателем.

В случаях, когда педагогические работники, а также сторожа, которым введен суммированный учет рабочего времени, выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

3.1.26. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

3.1.28. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации

осуществляющих образовательную деятельность по программам	наименование должностей работников	продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
школьногообразования	руководитель структурного подразделения; воспитатель, старший воспитатель; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; педагог - психолог	42 календарных дня
	посредственно работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья(Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466)	56 календарных дней

	воспитатель; инструктор по физической культуре; учитель-логопед; музыкальный руководитель; педагог – психолог	
чального, основного, среднего общего образования	директор ГБОУ; заместитель директора по учебно – воспитательной работе; заместитель директора по воспитательной работе; учитель; педагог - психолог педагог - библиотекарь	56 календарных дней

3.1.29. Остальныработникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.1.30. Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»), лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

3.1.31. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБОУ, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам по соглашению сторонили по заявлению работника должен быть предоставлен в соответствии со статьей 122 ТК РФ

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.32. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При необходимости санаторно – курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпускпредоставляется во время учебного года.

3.1.34. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев и более, выплачивается компенсация за полный рабочий год.При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный

отпуск при увольнении учитывается, что

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж, дающий право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169).

3.1.35. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.36. При наличии финансовой возможности ГБОУ, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

3.1.37. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда.

3.1.38. Работникам ГБОУ***при наличии средств экономии фонда заработной платы*** могут предоставляться оплачиваемые дополнительные отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание самого работника или детей работника – 2 календарных дня (время отдыха согласуется с Работодателем);
- смерть близких родственников (детей, родителей, супруги/супруга) - 3 календарных дня;
- родителям, имеющим детей – школьников первого класса - 1 календарный день (1 сентября);
- переезд на новое место жительства - 1 календарный день;
- в связи с призывом сына в армию - 1 календарный день;
- в случае сдачи работником крови и ее компонентов, гарантии и компенсации предоставляются в соответствии со ст. 186 ТК.

3.1.39. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику ГБОУ по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем, в следующих случаях (статья 128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам – продолжительность отпуска по соглашению с Работодателем;
- работающим пенсионерам по старости (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, органов принудительного исполнения, 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;

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

- на продолжение лечения в санаторно - курортном учреждении - до 24 календарных дней;
- работникам в случае болезни - по соглашению с Работодателем;
- тяжелое заболевание близкого родственника – три календарных дня
- бабушкам, дедушкам при рождении внуков - 1 календарный день;
- в связи с серебряной и золотой свадьбой работника - 1 календарный день;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.1.40. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам ГБОУ длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. № 644.

3.1.41. Педагогические работники, стаж работы которых превышает 11 лет, при устройстве на новое место работы предоставляют справку о неиспользовании права на длительный отпуск с предыдущего места работы.

3.1.42. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с Работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ГБОУ и работник уведомит Работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.43. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ГБОУ. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и Работодателем, в том числе с учетом условий его использования. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

3.1.44. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска Работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.1.45. Педагогический работник вправе по соглашению с Работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном Договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.1.46. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с Работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.1.47. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в ГБОУ, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым Работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления

отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.48. Длительный отпуск относится к отпускам без сохранения заработной платы. Время нахождения в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск в порядке, установленном ст.121 ТК РФ, не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.2. Профком обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, 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.

4.2. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц в следующие сроки:

- ***23 числа каждого месяца*** выплачивается заработная плата (за первую половину месяца) за фактически отработанное работником время текущего месяца;
- ***8 числа каждого месяца*** выплачивается заработная плата (в качестве окончательного расчета) по итогам работы за предыдущий месяц.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и/или других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и/илиопасных условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
- выплаты стимулирующего характера.

4.4. Оплата труда работников ГБОУ производится в соответствии с локальными нормативными актами ГБОУ по оплате труда, принимаемыми по согласованию с

Профкомом.

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период начисления заработной платы норму рабочего времени и выполнившегонормы труда(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленнойфедеральным законом. Доведениеминимальной заработной платы до МРОТ осуществляется за счет средств бюджета Самарской области. На работников, устроенных по совместительству или на неполный рабочий день, обязанность соблюдать установленный показатель МРОТ не распространяется. В этом случае расчет происходит пропорционально отработанному времени.

4.6. При разработке и утверждении в ГБОУ показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения по назначению выплат стимулирующего характера и их размерам осуществляется с учетом мнения Профкома ГБОУ.

4.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством (ст.236 ТК РФ).

4.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и/или ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ГБОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа Работодателю;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из иного размера)производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;
- в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) с учетом мнения Профкома.

4.13. Результаты аттестации педагогического работника учитываются при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:
- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года.

4.14. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

4.15. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда педагогического работника с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Работникам ГБОУ производятся следующие доплаты:

4.16.1. За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере до 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за час работы в ночное время.

4.16.2. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты по результатам СОУТ на основании ст.147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и/или опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.17. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

4.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

4.19. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в

течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.21. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.22. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

4.23. Средства экономии фонда оплаты труда,при их наличии, направляются на материальное стимулирование работников в соответствии с локальными нормативными актамиГБОУ.

4.24. В период отмены учебных занятий (приостановке образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников ГБОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

5. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (главы 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1.Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2.Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.2.3.Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю образовательной организации, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- временной нетрудоспособности, не менее двух месяцев.

5.2.4.Сохранять среднюю заработную плату работнику при освобождении от работы в следующих случаях

- направления Работодателем на повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку;
- прохождения аттестации на первую или высшую квалификационную категорию;
- направления Работодателем для сопровождения обучающихся на олимпиады, экскурсии, конкурсы, смотры и т.д.;
- участия в семинарах, конкурсах, в том числе профессионального мастерства в составе жюри, фестивалях, конференциях, съездах, мероприятиях по реализации сетевых проектов, касающихся профессиональной деятельности;
- направления Работодателем в качестве экспертов по аттестации итоговых работ обучающихся;
- исполнения государственных обязанностей по участию в избирательной комиссии, комиссии референдума в качестве председателя или секретаря.

5.2.5.Работникам ГБОУ, при наличии финансовых возможностей, приказом директора ГБОУ может выплачиваться материальная помощь или вознаграждение согласно нормативным локальным актам ГБОУ.

6. Охрана труда и здоровья

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

В соответствии со статьей 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением введена должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку, опыт работы в этой области.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1.Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2.Предусмотреть на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, определенныхСоглашением по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансированиясредства в сумме не менее 0,2% суммы затрат на образовательныеуслуги (статья 226 ТК РФ).

6.1.3.Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. № 580н.

6.1.4.Проводить обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим

- с работникамиГБОУ;
- со всеми поступающими на работу;
- переведенными на другую работу работниками ГБОУ.

Обеспечивать проверку знаний работников ГБОУ по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.5.Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6.Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профкомом.

6.1.7.Обеспечивать проведение в установленном порядке по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

Осуществлять организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с Профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие Профкому, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.4. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Лицея о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил Профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (статьи 30 и 31 ТК РФ), Работодатель

обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном отраслевым (межотраслевым) соглашением(часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и Профкомав соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Договором Работодатель обязуется:

7.3.1.При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ГБОУ, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.

7.3.2.Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ).

7.3.3.Не препятствовать представителям Профкома в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4.Безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5.Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.3.6.Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профкому.

7.3.7.Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и/или профсоюзной деятельностью.

7.3.8.Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, средств экономии фонда заработной платы, внебюджетного фонда.

7.3.9.Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений директором ГБОУ по вопросам, предусмотренным пунктом 7.4 настоящего Договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.

7.4. С учетом мнения Профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в ГБОУ (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (часть 6 статья 45 Закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

7.5. С учетом мотивированного мнения Профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников ГБОУ (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ГБОУ(пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.6. По согласованию с Профкомом производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение режима работы для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование экономии фонда заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ).

7.7. С предварительного согласия Профкома производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе Работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи81 ТК РФ).

7.9. Члены Профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(*часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.11. Члены Профкома включаются в состав комиссий ГБОУ по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.12. Профком избирается на 2 - 3 года, подотчетен Общему собранию работников и выборному органу вышестоящей территориальной организации профессиональных союзов, обеспечивает выполнение их решений.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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 заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за охраной труда в ГБОУ.

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

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

8.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ГБОУ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.7. Принимать участие в аттестации работников ГБОУ на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной

организации.

8.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.9. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников ГБОУ.

8.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ГБОУ.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие Договор, их представители, соответствующие органы по труду.

9.2. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:
- со стороны Работодателя – директор ГБОУ;
- со стороны работников – председатель профсоюза ГБОУ.

9.3. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Общем собрании работников ГБОУо его выполнении.

9.4. Разъяснять условия настоящего Договора работникам ГБОУ.

9.5. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

Подписи Сторон:

От работодателя:

Директор ГБОУ ООШ № 9г.Жигулевска

…… М.Б. Пискунов

«10» ноября 2021 г.

М.п.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ ООШ №9г.Жигулевска

…… Т.Е. Карпова

«10» ноября 2021 г.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 25 (двадцать пять)
листа(ов)
«10» ноября 2014

Директор ГБОУ ООШ №9 М.Б.Пискунова