

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ОСНОВНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 3  
ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НИКОЛАЯ НИКОЛАЕВИЧА ШПИТОНКОВА  
ГОРОДА ЖИГУЛЕВСКА ГОРОДСКОГО ОКРУГА ЖИГУЛЕВСК  
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

на 2018 – 2021 годы

Принят на Общем собрании  
работников Учреждения  
Протокол № 2  
«22» июня 2018 год

г.о. Жигулевск  
2018 год



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа № 3 имени Героя Российской Федерации Николая Николаевича Шпитонкова города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области (далее ГБОУ ООШ № 3), именуемое далее «Работодатель», в лице директора, Алейниковой С.Г., действующего на основании Устава, и Работниками ГБОУ ООШ № 3, именуемые далее «Работники», в лице их представителя, Алексеевой Г.Г., действующей на основании протокола профсоюзного комитета учреждения от 31.05.2016 г. № 1.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в ГБОУ ООШ № 3 (далее Учреждение).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иным законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, а также расчета заработной платы работников.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

1.8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны в праве вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна сторона не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются обеими Сторонами.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через представительный орган Работников учреждения:

- учет мнения (по согласованию) представительного органа работников Учреждения;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

1.15. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### **2.1. Права и обязанности Работодателя:**

Работодатель имеет право:

2.1.1 заключать, расторгать и заключать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.1.2. вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;

2.1.3. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.1.4. требовать от Работников исполнения трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

2.1.5. привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.1.6. принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

2.1.7. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.1.8. предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.9. обеспечивать безопасность труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда;

2.1.10. обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей;

2.1.11. обеспечивать Работникам равноправную оплату за труд равной ценности;

2.1.12. своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату;

2.1.13. вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

2.1.14. предоставлять представителям Работников полную достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;

2.1.15. своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.16. создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждения в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;

2.1.17. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.1.18. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.1.19. возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, действующими федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами;

2.1.20. исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашением и трудовыми договорами;

2.1.21. знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

## **2.2 Права и обязанности Работников.**

Работник имеет право на:

2.2.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.2.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.2.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и Коллективным договором;

2.2.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.2.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.2.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.2.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.2.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.2.9. участие в управлении Учреждением в различных формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;

2.2.10. ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей; на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашения;

2.2.11. защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, способами;

2.2.12. возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им Своих трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором и Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.2.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

2.2.14. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.2.15. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.16. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.17. выполнять установленные нормы труда;

2.2.18. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.19. бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

2.2.20. незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениям, настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

3.3. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе

Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характеристики предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с приказом № 1601 от 22.12.2014 года Министерства образования и науки Российской Федерации устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспечения кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения (по согласованию) Советом трудового коллектива. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных приказом № 1601 от 22.12.2014 года Министерства образования и науки Российской Федерации.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа Работников Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году (Предварительная тарификация).

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с планируемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.6. При установлении учителям, для которых данное Учреждение 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 администрации в текущем году, а также при составлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. Преподавательская работа предоставляется лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможно только:

А) по взаимному согласию:

- временное увеличение объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в том случае не может превышать одного месяца в течение календарного года)

Б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с непогодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «Б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 Трудового кодекса РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.



О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до введения их в действие (статья 74 Трудового кодекса РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (до его подписания) с работником ознакомить его с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.13. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса РФ)

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (статья 91 Трудового кодекса РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания работников Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

4.2. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и учебным расписанием Учреждения, продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса РФ). Объем учебной нагрузки учителям и другим педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программами, обеспеченности кадрами.

4.3. Учебная нагрузка (менее 18 часов) устанавливается только с письменного согласия Работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки, не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программе, сокращения количества классов (групп).

4.4. 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.

4.5. Работа в выходные и праздничные дни не допускается без письменного согласия Работника (за исключением педагогов дополнительного образования). Привлечение Работников Учреждения к работе в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или по желанию Работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. 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.

4.7. Время каникул, не совпадающее с отпуском Работников, является их рабочим временем. В эти периоды Работники привлекаются Работодателем Учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до каникул. Педагогическим работникам предоставляется до 50% каникулярного времени для методической работы. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. В течение рабочего дня (смены) учебно-воспитательному и обслуживающему персоналу предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (статья 108 Трудового кодекса РФ).

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса РФ).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный отпуск в 56 календарных дней, другим категориям работников 28 календарных дней.

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при выполнении военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 дней в году и в других случаях, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса РФ.

4.11. Общим выходным днем считается воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с Работником (статья 11 Трудового кодекса РФ).

4.12. Работодатель обязуется:

- предоставлять педагогическим Работникам Учреждения не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года, который засчитывается в трудовой стаж, за Работником сохраняется место работы и учебная нагрузка, предшествующая его годовому отпуску, но не менее ставки (статья 335 Трудового кодекса РФ).

- предоставлять Работникам краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в связи:

- бракосочетанием работника до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников до 5 календарных дней;
- с рождением ребенка до 5 календарных дней.

4.13. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда (статья 117 Трудового кодекса РФ).

## **5.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда Работникам Учреждения производится на основании статьи 333 Трудового кодекса РФ. Для расчета заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда ОУ виды выплат, независимо от источника этих выплат. Категория оплаты труда в соответствии статьей 333 ТК определяется по результатам аттестации.

5.2. Размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливается Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, по согласованию с Общим собранием работников Учреждения и закрепляется в форме нормативного локального акта - «Положение о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников», «Положение о порядке установления компенсационных выплат работникам».

5.3. Заработная плата, должностной оклад Работнику школы выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Выполнение Работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному соглашению.

5.4. Из средств экономии фонда заработной платы Учреждения Работники могут премироваться.

5.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (по средствам выдачи расчетного листа) 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.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца через банкомат на банковские карточки. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа месяца.

5.7. Наполняемость классов, устанавливается Уставом, санитарными нормами и является предельной нормой обслуживания в конкретном классе.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда. Внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (статья 219 Трудового кодекса РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 6.2. Обеспечивать проведение ежегодных медицинских осмотров Работников за счет средств Учреждения. Не прохождение медосмотра не по вине Работника не может служить основанием для отстранения его от работы.
- 6.3. Обеспечить учебные классы и другие школьные помещения нормальным освещением и теплом, школьным оборудованием, по мере поступления финансовых средств.
- 6.4. Проводить в соответствии с установленным порядком инструктаж по охране труда с Работниками и обучающимися, разрабатывать (1раз в 5 лет) инструкции по ОТ.
- 6.5. Обеспечивать сотрудников Учреждения, работающих во вредных условиях спец. одеждой, другими средствами индивидуальной защиты. Работодатель и Общее собрание работников Учреждения договорились, что в случае необеспечения Работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается угроза здоровью Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы совсем или до принятия мер по устранению нарушений. Пострадавшим от несчастных случаев на производстве производится возмещение в соответствии с действующим законодательством.
- 6.6. Своевременно расследовать несчастные случаи с Работниками с составлением акта по форме Н-1, а также с обучающимися при составлении акта по форме ДН-1.
- 6.7. Предоставлять одному из работающих родителей (опекунов) для ухода за детьми – инвалидами до достижения им возраста 18 лет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет Фонда социального страхования.
- 6.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 6.9. Сохранять рабочее место (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового кодекса РФ).
- 6.10. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой входит представитель работников Учреждения.
- 6.11. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 6.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

- 7.1. Педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности выплачивается ежемесячная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в установленном размере.
- 7.2. Обеспечивать гарантии Работникам Учреждения, обучающимся по заочной, очно-заочной и вечерней формах обучения в вузах, согласно статьи 173 Трудового кодекса РФ.
- 7.3. Выплачивать вознаграждения педагогическим работникам при выходе на пенсию по возрасту или по причине инвалидности, связанной с профессиональной деятельностью.
- 7.4. Отмечать Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими видами поощрений: премия, ценный подарок, почетная грамота, представление к наградам.
- 7.5. Оказывать материальную помощь Работникам в случае необходимости (свадьба, похороны, лечение) (Сумма выплаты может быть до 1500 рублей из фонда экономии заработной платы).
- 7.6. Сообщает о возможном выделении путевок, постановки на очередь в санаторно-курортные здравницы при условии подготовки полного пакета документов.
- 7.7. Организовать спортивно-оздоровительную работу в коллективе, создать комнату отдыха для Работников, с необходимым оборудованием, при наличии возможности и средств.
- 7.8. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, согласно статей 167,168 Трудового кодекса РФ.
- 7.9. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству, предоставляются в полном объеме согласно статье 287 Трудового кодекса РФ.

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

Работодатель обязуется:

- 8.1. Уведомлять представительный орган Работников в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, списки сокращаемых должностей и Работников, перечень

вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случаях массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование. Информировать орган службы занятости о размерах предстоящего высвобождения Работников в срок не менее чем за три месяца.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

9.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников. Перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

9.3. Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности) в соответствии с перспективным планом;

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

- в случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса РФ);

- предоставлять 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 статьями 173 - 176 Трудового кодекса РФ;

- создавать Работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с учебой;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений по ее результатам устанавливать работнику соответствующие

полученным квалификационным разрядам оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

Стороны договорились о том, что:

10.1. Предоставлять представительному органу работников Учреждения помещение для проведения собраний и для работы.

10.2. Предоставлять по требованию членов представительного органа работников Учреждения необходимую информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

10.3. Представительный орган работников Учреждения осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса РФ).

10.4. Увольнение Работника, являющегося членом представительного органа работников Учреждения, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения с предварительного согласия представительного органа работников Учреждения.

10.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, входящим в представительный орган работников Учреждения, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены представительного органа работников Учреждения могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пункта 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового кодекса РФ.

10.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников Учреждения рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами представительного органа работников Учреждения, по инициативе Работодателя (статьи 82, 374 Трудового кодекса РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса РФ);

- разделение времени на части (статья 105 Трудового кодекса РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса РФ);

- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);



- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса РФ);
- применение системы нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда за вредные или опасные и иные условия труда (статья 147 Трудового кодекса РФ);
- размеры повышения оплаты труда в ночное время (статья 154 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса РФ).

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА**

Представительный орган работников Учреждения обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы всех Работников Учреждения.

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

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

11.4. Представлять и защищать трудовые права работников Учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

11.6. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно–оздоровительную работу в Учреждении.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

12.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию;

12.2. Работодатель обязуется рассматривать заявления представительного органа работников Учреждения, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и (или) их представителям;

12.3. Основными формами участия Работников в управлении являются:

- учет мнения представительного органа Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- представители Работников имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам: реорганизации и ликвидации организации; профессиональной подготовки, переподготовке и повышении квалификации Работников
- объявления мнения представительного органа Работников в вопросах, касающихся организации деятельности ОУ;
- проведение представительными органами Работников консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя и обновления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка, положения о порядке установления компенсационных выплат работникам, положения о порядке формирования и распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников и т.п.

Представители Работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

12.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими Сторонами, а также соответствующим органом по труду. При

осуществлении контроля Стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся информацию

12.5. Стороны обязуются разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

### ПОДПИСИ СТОРОН

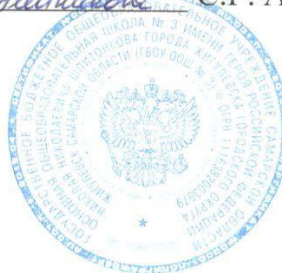
Председатель профсоюзного  
комитета учреждения

Алексеева Г.Г. Алексеева

«22» июня 2018г.

Директор ГБОУ ООШ № 3

Алейникова С.Г. Алейникова



В данном документе подшито, пронумеровано и скреплено печатью  
19 (девятнадцать) ) листов.

Директор ГБОУ ООШ № 3 Алейникова

С.Г. Алейникова

«12» июня 2018г.

