

государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа №8 «Образовательный центр» имени В.З.Михельсона
города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области

Приняты на Общем собрании работников (Протокол от 22.05.2024г. №5)
Зарегистрированы в Министерстве труда, занятости и миграционной политики
Самарской области 23.05.2024г. (Регистрационный номер 02912024)

Коллективный договор

между работодателем и работниками
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
средней общеобразовательной школы № 8 «Образовательный центр»
имени В.З.Михельсона
города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск
Самарской области
на 2024-2027г.г.

Принят на
Общем собрании работников
ГБОУ СОШ № 8 «ОЦ»
г.Новокуйбышевска
Протокол № _____
от «__» _____ 2024г.
Председатель Общего
собрания работников
_____ Тарасова О.В.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора Черкасовой Елены Васильевны, и работники ГБОУ СОШ №8 «ОЦ» г.Новокуйбышевска, в лице их представителя, председателя профсоюзного комитета Немовой Александры Николаевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ СОШ №8 «ОЦ» г.Новокуйбышевска и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и др. нормативными правовыми актами.

1.4. Стороны договорились, что председатель профкома Немова Александра Николаевна выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке, заключении и внесении изменений в коллективный договор, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы образовательной организации.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ № 8 «ОЦ» г.Новокуйбышевска.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности сторон.

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

1.9. Коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

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

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны обязуются совместно: содействовать выполнению Федерального Закона РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; отношения между работником и работодателем регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

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

Работодатель обязуется:

2.3. Обеспечить эффективное руководство в ГБОУ СОШ № 8 «ОЦ» г.Новокуйбышевска, высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно-воспитательный процесс, улучшать условия труда работников, соблюдать законы РФ.

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

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

2.6. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с присвоенной им категорией, квалификацией, занимаемой должностью, обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.7. Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором: за первую половину месяца - 23 числа, за вторую половину месяца – 8 числа. Субсидия из федерального бюджета на ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя из средств федерального бюджета, поступивших в областной бюджет, педагогическим работникам выплачивается в срок не позднее последнего рабочего дня текущего месяца.

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

2.9. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.10. Принимать относящиеся к компетенции Учреждения меры для защиты прав участников образовательных отношений, недопущения применения в отношении них физического и психического насилия; создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

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

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

2.13. Знакомить вновь принимаемых работников (до подписания трудового договора) под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

Работники обязаны:

2.14. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечивать в полном объеме реализацию рабочей программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), рабочей программы воспитания.

2.15. Формировать в процессе осуществления педагогической деятельности у обучающихся чувство патриотизма, уважение к памяти защитников Отечества и подвигам Героев Отечества, закону и правопорядку, человеку труда и старшему поколению, взаимное уважение, бережное

отношение к культурному наследию и традициям многонационального народа Российской Федерации.

2.16. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

2.17. Развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и трудолюбие, ответственное отношение к профессиональной, добровольческой (волонтерской) деятельности, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

2.18. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

2.19. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

2.20. Систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном действующим законодательством об образовании.

2.21. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.22. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

2.23. Соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.

2.24. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Федеральным законом об образовании.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Прием на работу оформляется заключением письменного трудового договора.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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

3.5. В трудовом договоре устанавливаются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ как обязательные для включения в него, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, оплата труда и др.

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

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 педагогических работников и др. работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения профкома.

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

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

3.7. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

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

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

3.10. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

3.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

- предоставить работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком;
- установить режим неполной занятости.

3.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях преимущественное право на занятие открывшихся вакансий.

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

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

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

3.16. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, пунктам 5-8, 10 или 11 части 1 ст. 81 ТК РФ).

3.17. При сокращении численности работников работникам, предупрежденным об увольнении (в случае отсутствия вакансий), предоставляется один свободный день в неделю для поиска нового места работы.

3.18. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Эти же гарантии предоставляются работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.19. Работодатель соблюдает определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на территории Самарской области на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч.1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч.5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора,

предусмотренных ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия (ч.9 ст.351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч.10 ст. 351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым они состояли в трудовых отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п.4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022г. №379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда педагогических работников ГБОУ СОШ № 8 «ОЦ» г.Новокуйбышевска производится в соответствии с новой системой оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от ЕТС по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области и устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда, порядке установления доплат, надбавок, премировании и материальной помощи и Положением о распределении стимулирующих выплат работникам.

4.2. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗПп = Сч Н Уп 4,2 Кгр Ккв Кзн + Д + Сп,$$

- где ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

- Сч - средняя расчетная единица за один учебный час;

- Н - количество учащихся по предмету в каждом классе |по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

- Уп - количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

- 4,2 - среднее количество недель в месяце;

- Кгр - коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

- Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, который устанавливается в следующих размерах:

1.2 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

1.1 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

- Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1.2 - за ученую степень доктора наук;

1.1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

- Д – компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

- Сп – величина стимулирующих выплат педагогическим работникам.

4.3. Заработная плата работников ГБОУ СОШ №8 «ОЦ» г.Новокуйбышевска не может быть менее установленного минимального размера оплаты труда.

4.4. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательной организации вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам ГБОУ СОШ №8 «ОЦ» г.Новокуйбышевска в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми образовательной организацией.

4.6. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключенного между работодателем и работниками в письменной форме. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

4.7. Оплата труда работников ГБОУ СОШ №8 «ОЦ» г.Новокуйбышевска, в том числе заместителей руководителя, производится на основании трудовых договоров, заключенных руководителем с работниками.

4.8. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется на основании Соглашения с Поволжским управлением министерства образования и науки Самарской области о порядке и условиях предоставления субсидии на финансовое обеспечение государственного задания и субсидии в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78. 1 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

4.9. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих педагогическую деятельность, утвержденным Министерством образования и науки Российской Федерации. Аттестация руководителей (за исключением директора) и непедагогических работников (библиотекаря, специалиста по охране труда, секретаря руководителя) производится в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации.

О присвоении квалификационной категории делается запись в трудовой книжке.

4.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

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

4.11. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда.

4.12. Доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, порядке установления доплат, надбавок, премировании и материальной помощи.

4.13. Премирование работников производится в соответствии с Положением об оплате труда, порядке установления доплат, надбавок, премировании и материальной помощи.

4.14. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- за первую половину месяца – 23 числа,

- за вторую половину месяца – 08 числа.

Субсидия из федерального бюджета на ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя из средств федерального бюджета, поступивших в областной бюджет, педагогическим работникам выплачивается в срок не позднее последнего рабочего дня текущего месяца.

Зарплата перечисляется через банк на лицевые счета сотрудников на пластиковые карты.

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но невыплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.16. Производить оплату сверхурочной работы в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

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

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

4.18. За работу в ночное время производить доплату сторожам в размере 35% за каждый час работы.

4.19. Материальная помощь работникам выплачивается в соответствии с п.5 Положения об оплате труда, порядке установления доплат, надбавок, премировании и материальной помощи».

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными графиками работы, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом ГБОУ СОШ №8 «ОЦ» г.Новокуйбышевска.

5.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 36 часов в неделю, у остальных работников продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов в неделю.

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

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в графиках работы работников, правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

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

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

5.4.Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по письменному заявлению предоставляются четыре оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного

выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается правительством Российской Федерации.

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

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

5.6. Работа по совместительству педагогических работников производится в соответствии с Постановлением Минтруда и социального развития РФ № 41 от 30.06.2003 г.

5.7. Для сторожей, работающих по графику, устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – 1 год. Режим работы сторожа – сутки через двое, продолжительность рабочего времени с понедельника по пятницу – 12 часов в сутки, в выходные и праздничные дни – 24 часа в сутки.

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

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

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

5.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Всем остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются.

5.11. В ГБОУ СОШ №8 «ОЦ» г. Новокуйбышевска устанавливается ненормированный рабочий день для следующих работников:

- заведующий хозяйством;
- заместитель директора по финансам;
- секретарь руководителя.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Работодатель по письменному заявлению работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы лицам, предусмотренным частью 2 статьи 128 ТК РФ.

5.13. Вне графика может предоставляться отпуск работникам, имеющим санаторную путевку.

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

5.15. В каникулярное время педагогические работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа по благоустройству территории, охрана здания и др.) с письменного согласия работника в пределах установленного им рабочего времени.

5.16. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на предоставление длительного отпуска сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом образовательной организации.

6. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

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

6.2. Профсоюзный комитет:

- решает вопросы организации спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы;
- проводит работу со страховыми делегатами;
- осуществляет контроль за соблюдением правил выдачи листов нетрудоспособности;
- обеспечивает правильное начисление пособия по социальному страхованию;
- осуществляет защиту социально-экономических, трудовых и профессиональных прав и интересов работников, в том числе в судебных органах, содействует профессиональному росту работников ГБОУ СОШ № 8 «ОЦ» г. Новокуйбышевска.

6.3. Профком содействует улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников и их детей, осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательной организации.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить План мероприятий по улучшению условий и охраны труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и прочих мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.3. Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома.

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

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

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

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

7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

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

7.11. Работодатель обязан утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

7.12. Работодатель обязан обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13. Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

7.14. Работодатель обязан обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ.

7.15. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда работодателем осуществляется в размере 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия в качестве делегатов

созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (не более 9-ти дней в учебном году).

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 части 1 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374. 376 ТК РФ).

8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по распределению стимулирующего фонда, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы на выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- выполнение работником должностных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательной организации.

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

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

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

9.8. Участвовать в работе комиссии ГБОУ СОШ №8 «ОЦ» г.Новокуйбышевска по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти членов семьи и др. причин.

9.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников не реже 1 раза в календарный год.

10.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания его сторонами.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

10.9. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, а также соответствующими органами по труду.

11. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЕГО НЕОТЪЕМЛЕМОЙ ЧАСТЬЮ:

Приложение №1 к коллективному договору «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда».

От работодателя:

Директор
ГБОУ СОШ №8 «ОЦ»
г.Новокуйбышевска

_____ Черкасова Е.В.
« _____ » _____ 2024г.

От работников:

Председатель ПК
ГБОУ СОШ №8 «ОЦ»
г.Новокуйбышевска

_____ Немова А.Н.
« _____ » _____ 2024г.

**Приложение №1
к коллективному договору**

**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда
на 2024 год**

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Количество	Стоимость (в тыс. руб.)	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность			
							Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, высвобожденных от тяжелых физических работ	
							Всего	В том числе женщин	Всего	В том числе женщин
1.	Проведение обязательного периодического медицинского осмотра (обследования) работников школы	чел.	46	-	2 квартал	Заведующий хозяйством	46	43		
2.	Проведение выборочного косметического ремонта помещений	рабочих мест	15	52.0	2-3 квартал	Заведующий хозяйством	46	43		
3.	Обучение по охране труда и пожарной безопасности	чел.	3	19.00	1 квартал	Специалист по охране труда	46	43		
4.	Обучение членов комиссии по проверке знаний по охране труда	чел.	5	-	3 квартал	Специалист по охране труда	46	43		
5.	Приобретение и бесплатная выдача работникам школы, занятым на работах с вредными условиями труда (дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и	чел.	46	12.00	3-4 квартал	Заведующий хозяйством	46	43		

ремонт здания), специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты (в том числе одноразовые маски, перчатки, антисептические средства)									
ИТОГО:			83.00						