

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения Самарской области средней**  
**общеобразовательной школы № 1**  
**«Образовательный центр» п.г.т. Смышляевка**  
**муниципального района Волжский Самарской области**  
**на период с 24.05.2019 по 23.05.2022 г.г.**

Принят:  
Общим собранием работников  
ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ» п.г.т. Смышляевка  
от «23» мая 2019 г.  
Протокол № 3

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе «Образовательный центр» п.г.т. Смышляевка муниципального района Волжский Самарской области (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными 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.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- а) работники Учреждения в лице их представителя – председателя профкома Байtimiровой Ирины Борисовны;
- б) работодатель в лице его представителя – директора Учреждения Ларина Алексей Михайловича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ). 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 24.05.2019 г.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в Коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении Учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительного согласие):

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о материальном стимулировании работников;
- Соглашение и иные локальные акты по охране труда;
- Положение о комиссии по трудовым спорам;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком;

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных статьей 372 ТК РФ и коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

## **II. Политика социального партнерства**

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

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

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

## **III. Трудовой договор**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст. 57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными

правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземпляра, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ: - место работы;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер базового оклада работника, размер компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условие об обязательном социальном страховании работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только при подписании дополнительного письменного двухстороннего соглашения.

3.7. По инициативе работодателя изменение существенных 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 (детей), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при прохождении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные «Положением об оплате труда работников Учреждения» (Приложение №2). 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.

3.8. Работодатель или его полномочный представитель обязана при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим

Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении.

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

#### **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

##### **4. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

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

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.4. 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 ст. 173-177 ТК РФ.

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

##### **5. Работодатель обязуется:**

5.1. Уведомлять профком 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 (ст. 82 ТК РФ).

5.2. При сокращении численности работников, работникам, предупрежденным об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ (в случае отказа вакансий), предоставляется один свободный день в неделю для поиска нового места работы.

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Обеспечить преимущественное право оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- Предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- Проработавшие в организации свыше 10 лет;
- Одиноким матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Одиноким отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- Педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж не менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу или появлении вакансий.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

### **6. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), (Приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, утвержденными работодателем с учетом мнения (согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административнохозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин в сельской местности 36 часов.

Для медицинских работников – продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать:

- старший методист, методист, старший воспитатель, старший вожатый не более 36 часов в неделю;

- тьютор и педагог-библиотекарь не более 36 часов;
- воспитатель группы комбинированный, общеразвивающей направленности не более 36 часов в неделю;
- воспитатель группы компенсирующей, оздоровительной направленности не более 25 часов в неделю;
- музыкальный руководитель не более 24 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре не более 30 часов в неделю;
- учитель-логопед, учитель-дефектолог не более 20 часов в неделю;
- педагог-психолог, социальный педагог не более 36 часов в неделю;
- учитель, осуществляющий образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным) не более 18 часов в неделю.

При этом от работников требуется полная отработка установленного количества рабочих часов, за исключением случаев пребывания работников на больничном листе.

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

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

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов – в течение года (статья 102 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

6.3. В образовательной организации учебная нагрузка на новый год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.4. Учебная нагрузка на новый учебный год работника, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

6.5. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, в также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

6.6. 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 казанских работников в соответствующих отпусках.

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

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

6.8. Составление расписания уроков в школе и непосредственно-образовательной деятельности в структурном подразделении осуществляется в соответствии с санитарноэпидемиологическими нормами и правилами, с учетом регионального использования рабочего времени педагога.

Педагогам школы, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышению квалификации.

6.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных, планом Учреждения (заседания Педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог школы вправе использовать по своему усмотрению.

6.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работникам и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им состоянием здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин детей до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Учреждения.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих и неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работниками.

К дежурству могут привлекаться только директор, заместители директора, заведующий структурным подразделением, заведующий хозяйством, методист, старший воспитатель, председатель профкома, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, старшая медицинская сестра.



Не допускается привлечение работников к дежурствам чаще одного раза в месяц.

Дежурства в выходные и праздничные дни компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство (Постановление Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954г).

6.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих в возрасте до трех лет.

6.12. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном «Положением об оплате труда работников Учреждения».

6.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

6.14. Время промежуточных и между триместрами каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники школы привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

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

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

6.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и решению работодателя может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если

ребенку своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала отпуска предоставляется работнику.

6.18. Работодатель обязуется:

6.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

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

6.18.3. 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. Преимущество в выборе новой даты начала отпуска закрепляется за работником.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, 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 необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего 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, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.18.4. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 2 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14-ти календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3-х календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – до 3-х календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5-ти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14-ти календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей

военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14-ти календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60-ти календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, бракосочетания детей работников, смерти близких родственников – до 5-ти календарных дней.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом Учреждения.

6.19. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- для непедагогических работников школы – 28 календарных дней;
- для педагогических работников школы – 56 календарных дней;
- для воспитателей групп комбинированной, общеразвивающей направленности – 42 календарных дня;
- для педагога-психолога, инструктора по физической культуре, социального педагога –

56 календарных дней;

- для воспитателей групп компенсирующей, оздоровительной направленности – 56 календарных дней;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 56 календарных дней;
- для музыкального руководителя, работающего на группах компенсирующей, оздоровительной направленности – 56 календарных дней;
- для заведующего структурным подразделением, старшего воспитателя, методиста-56 календарных дней;
- для остальной категории сотрудников структурного подразделения «Детский сад «Янтарик» - 28 календарных дней.

6.20. Работодатель обязуется:

6.20.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

6.21. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику по его письменному заявлению. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем, исходя из производственных возможностей Учреждения.

6.22. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам школы возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимся (детьми). В том числе в течение перерывов между занятиями (переменами) в школе. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.24. Дежурство педагогических работников школы по Учреждению. Должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.25. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) продолжительностью 2 календарных дня в следующих случаях:

смерти близких родственников: супруга, родителей, детей, родных братьев, родных сестер;

б) продолжительностью 2 календарных дня в следующих случаях: регистрация брака работника; регистрация брака детей работников;

в) продолжительностью 1 календарный день в следующих случаях: при рождении ребенка (отцу).

6.26. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

6.27. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляется вне графика по их заявлениям.

6.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется.

6.29. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

6.30. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ. 6.31. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

### **7. Стороны исходят из того, что:**

7.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с ТК РФ, нормативными актами РФ, Коллективным договором и на основании «Положения об оплате труда работников Учреждения», «Положения о материальном стимулировании работников».

7.2. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования на обеспечение образовательной деятельности образовательных учреждений в части реализации основных общеобразовательных программ дошкольного и общего образования, а также дополнительных общеобразовательных программ в расчете на одного ребенка за счет субсидий на выполнение государственного задания и средств бюджета субъекта РФ и поправочных, действующих коэффициентов к ним.

Формирование заработной платы работников структурного подразделения «Детский сад» осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования на одного воспитанника на реализацию программы дошкольного образования (Постановление Правительства Самарской области от 10.9.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях».)

Фонд оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад» включает в себя заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.

Фонд оплаты труда состоит из базовой части, стимулирующей части.

Базовую часть фонда оплаты труда работников ГБОУ включается оплата труда исходя из должностных окладов, а также компенсационные и социальные выплаты (доплаты), устанавливаемые трудовым законодательством.

Должностные оклады работников структурного подразделения «Детский сад» устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

7.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

7.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором Учреждения не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профкомом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам не позднее апреля месяца текущего года.

7.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

7.6. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются «10» и «25» числа текущего месяца. Заработная плата по заявлению работника перечисляется, согласно установленного порядка, на расчетный счет получателя.

Заработная плата работников устанавливается, исходя из должностных окладов, компенсационных, стимулирующих и иных поощрительных выплат (доплат и надбавок), учебной нагрузки, для школ – стоимости учебного часа. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.7. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

7.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников структурного подразделения «Детский сад» включает в себя стимулирующие выплаты за качество воспитания, сложность контингента детей, создание условий для сохранения здоровья детей и применение инновационных педагогических технологий.

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

7.8.1. Доплаты компенсационные:

- за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов в размере 35% часовой тарифной (оклада) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда. Доплата устанавливается от должностного оклада (ставки):

- структурное подразделение «Детский сад «Янтарик»:

\*Повар, кухонный рабочий, медицинская сестра, машинист по стирке и ремонту спецодежды – 10%.

- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работником без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (доплата устанавливается от должностного оклада (ставки));

- структурное подразделение «Детский сад «Янтарик»:

\*педагогические работники – 20%;

\*помощник воспитателя, младший воспитатель – 15%; -

за увеличение объема работы.

#### 7.8.2. Премирование и иные поощрительные выплаты:

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения из фонда экономии заработной платы Учреждения.

Нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в невыполнении Устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированных в приказах по Учреждению, служит основанием для лишения премии. Работники, совершившие поступки, получившие взыскание, лишаются премии на весь срок действия взыскания.

Премия работникам Учреждения выплачивается в соответствии с «Положением об оплате труда работников учреждения» (приложение № 2).

7.9. Время простоев, возникших по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

7.10. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 142,236 ТК РФ).

7.11. Работодатель обязуется на время забастовки за участвующими в ней работниками сохранять место и должность (ст. 414 ТК РФ).

7.12. Работодатель по письменному заявлению работника обязан производить выплату заработной платы на его счет.

7.13. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается в соответствии с «Положением об оплате труда работников учреждения».

## VIII. Гарантии и компенсации

### 8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.2. организует в школе общественное питание (столовые, буфеты).

8.3. В соответствии с действующим законодательством РФ работодатель обязан:

- осуществлять социальное и медицинское страхование работника от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 213,227 ТК РФ);
- обеспечить защиту персональных данных работника (ст. 85-90 ТК РФ);

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством РФ;
- в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- получать в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать под роспись работающим застрахованным лицам;
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в Учреждении копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет;
- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность работающего.

8.4. Предоставляет работникам гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных ст. 165 ТК РФ.

8.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

8.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством РФ. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условиях их выплаты устанавливаются федеральным законом (ст. 183 ТК РФ).

8.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая, произошедшего в Учреждении либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом (ст. 184 ТК РФ).

8.8. На время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными в соответствии с действующим законодательством проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

8.9. При сдаче работником крови и ее компонентов предоставляет гарантии и компенсации в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

8.10. Организует прохождение за счет Учредителя и работодателя периодических медицинских осмотров работников образовательных учреждений, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

## **IX. Охрана труда**

### **9. Работодатель обязуется:**

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права соглашение по охране труда (Приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

9.3. Продолжать проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

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

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую. Работу работниками Учреждения 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 Учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

9.6. Обеспечивать работников специальной одеждой. Специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4).

9.7. Обеспечивать за счет своих средств своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

9.8. Сохранять место работы (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. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но ниже среднего заработка по прежней работе. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения опасности (ст. 220 ТК РФ).

9.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в Учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.10. 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.

9.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место в соответствии с действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ) и с учетом мнение (по согласованию) профкома.



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

9.13. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, от работодателя директор учреждения.

9.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.16. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

## **Х. Гарантии профсоюзной деятельности**

### **10. Стороны договорились о том, что:**

10.1. Работодатель представляет выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно на территории учреждения необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого выборного органа первичной профсоюзной организации, а также для проведения собраний (конференций) работников.

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

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

10.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.6. 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, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

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

созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.10. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, 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 Трудовым Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

10.11. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.12. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.13. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

10.14. В Учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- награждение Почетной грамотой директора Учреждения;
- премия за конкретный вклад;
- награждение Благодарственным письмом;
- другие формы и методы поощрения.

## **XI. Обязательств профкома**

### **11. Профком обязуется:**

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

11.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

11.5. Направлять Учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении директором Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

11.7. Осуществлять контроль своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

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

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

11.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XII. Контроль над выполнением Коллективного договора**

### **12. Ответственность сторон 12.1. Стороны**

договорились, что:

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов Коллективного договора и его заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из представителей сторон, наделенная определенными полномочиями.

Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

12.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся и у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

12.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

12.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных определяется представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

12.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

12.6. Выполнение условий Коллективного договора контролируется профсоюзным комитетом.

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

12.8. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

12.9. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.10. 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.

12.11. в случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.12. Настоящий Коллективный договор действует в течение 24.05.2019-23.05.2022 года.

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

12.14. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

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 и дополнен в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

12.15. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют работники в лице выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель, а также соответствующие органы по труду.

12.16. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

12.17. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке установленными федеральным законом.

Приложения к коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 «Образовательный центр» п.г.т. Смышляевка муниципального района Волжский Самарской области
2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 «Образовательный центр» п.г.т. Смышляевка муниципального района Волжский Самарской области
3. План мероприятий по улучшению условий труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 «Образовательный центр» п.г.т. Смышляевка муниципального района Волжский Самарской области
4. Положение о порядке обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, их содержания, эксплуатации и ухода за ними государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы № 1 «Образовательный центр» п.г.т. Смышляевка муниципального района Волжский Самарской области.
5. Положение об обеспечении работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами № 1 «Образовательный центр» п.г.т. Смышляевка муниципального района Волжский Самарской области.

Представитель работников :

Представитель работодателя:

Председатель выборного  
органа первичной профсоюзной  
организации ГБОУ СОШ № 1  
«ОЦ» п.г.т. Смышляевка

Директор ГБОУ СОШ № 1 «ОЦ»  
п.г.т. Смышляевка

\_\_\_\_\_ И.Б. Байтимилова

\_\_\_\_\_ А.М. Ларин

« » \_\_\_\_\_ 2019 г.

« » \_\_\_\_\_ 2019 г.

