

Представитель работников
Председатель профсоюзной организации
ГБОУ СОШ с. Герасимовка
Гребенникова /Е.А. Гребенникова/
«16» сентября 2024г.

Директор
ГБОУ СОШ с. Герасимовка
Саяпина /Н.А. Саяпина/
«16» сентября 2024г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Самарской области средней
общеобразовательной школы
с. Герасимовка муниципального района
Алексеевский Самарской области
на 2024-2027 гг.

ПРИНЯТ

Общим собранием трудового коллектива
ГБОУ СОШ с. Герасимовка
Протокол № 1 от «16» сентября 2024г.



СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения.....	3
2. Обязательства сторон.....	4
3. Трудовые отношения. Прием и увольнение.....	6
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	9
5. Рабочее время и время отдыха.....	10
6. Оплата труда.....	14
7. Охрана труда.....	17
8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	20
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон..	21

I. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с. Герасимовка муниципального района Алексеевский Самарской области именуемое далее Работодатель, в лице директора Саяпиной Нины Алексеевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и Работники ГБОУ СОШ с. Герасимовка в лице представителя трудового коллектива – председателя первичной профсоюзной организации Гребенниковой Елены Анатольевны, действующей на основании протокола № 1 общего собрания работников ГБОУ СОШ с. Герасимовка от «12» сентября 2024г., с другой стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), «Самарским областным трехсторонним соглашением между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2024-2026 годах» и дополнительным соглашением к нему № 1 от 08.08.2024г., Уставом ГБОУ СОШ с. Герасимовка.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ СОШ с. Герасимовка и заключенным с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного 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 и соглашениями.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ с. Герасимовка. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Стороны договорились, что председатель первичной профсоюзной организации Гребенникова Е.А. выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

II. Обязательства сторон.

2.1. В целях обеспечения эффективной деятельности организации, повышения уровня благосостояния работников, Стороны договорились о следующих взаимных обязательствах:

- совместно содействовать выполнению норм трудового законодательства РФ;
- отношения между работниками и администрацией регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором;
- контролировать соблюдение законодательства об оплате труда педработников и работников АХЧ, в частности при ее совершенствовании, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников, а так же при введении мер, принимаемых Правительством РФ или региональными органами, в том числе за своевременностью и полнотой объема выплаты заработной платы;
- совместно совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации и улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, доплат и надбавок и компенсационных выплат работникам;
- обеспечивать постоянный контроль за соблюдением законодательства об оплате труда, в том числе за своевременностью и полнотой объема выплаты заработной платы, добиваться от работодателей устранения выявленных нарушений;
- обеспечение безопасных условий труда работников;
- предоставление оплачиваемого времени уполномоченным (доверенным) работникам по охране труда и членам комитетов (комиссий) по охране труда для выполнения в рабочее время возложенных на них общественных обязанностей по контролю за состоянием условий и охраны труда;
- предоставление дополнительно к установленным действующим законодательством компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проведение обучения по вопросам охраны труда, специальной оценки условий труда представителей работодателя, профсоюзной организации, уполномоченных, членов комиссий по охране труда и проведению специальной оценки условий труда;
- создание специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья при исполнении работниками трудовых обязанностей;
- обеспечение условий для проведения производственной гимнастики и занятий физической культурой и спортом в организациях, участия трудовых коллективов в мероприятиях Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»;
- обязательное заключение и финансовое обеспечение соглашения по охране труда, в том числе использование средств на осуществление обязательного социального страхования.

Права и обязанности работодателя

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

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

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

2.5. Работодатель обязуется обеспечить:

- эффективное руководство ГБОУ СОШ с. Герасимовка,
- высокую степень организации труда и производства,

- совершенствование учебно-воспитательного процесса,
- соблюдение Законов РФ,
- улучшение условий труда работников.

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

2.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.8. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний. Проводить необходимые мероприятия по сокращению рабочих мест с неудовлетворительными условиями труда.

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

2.10. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив:

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

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

2.12. Работодатель обязуется исполнять следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмен классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащего осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- соблюдать преемственность классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определять кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временно замещать длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Работодатель имеет право отменять выплаты за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

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

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

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

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

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

Права и обязанности профсоюзного комитета

2.18. Профсоюзный комитет в лице представителя трудового коллектива – председателя первичной профсоюзной организации ГБОУ СОШ с. Герасимовка:

- представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора,
- обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников Учреждения, осуществлять правовую помощь работникам Учреждения,
- проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование Учреждения,
- отказывается от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора,
- участвует в мероприятиях по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

III. Трудовые отношения. Прием и увольнение.

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

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

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

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

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

3.6. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании которого Работодатель издает приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.7. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: Уставом Учреждения; правилами внутреннего трудового распорядка; приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности; должностной инструкцией; коллективным договором и другими локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (ст. 68 ТК РФ).

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

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

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

учебный год в письменном виде.

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

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

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

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

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

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

3.15. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным Федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

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

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам наиболее высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию), лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства; 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 пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 5-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач,

возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст. 179 ТК РФ).

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

- работники предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);
- работники, проработавшие в ГБОУ СОШ с. Герасимовка более 10 лет.

3.18. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.19. Стороны договорились, что высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

3.20. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

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

3.22. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

3.23. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

3.24. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

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

3.27. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностраный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных

организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель (п. 1 ст. 196 ТК РФ).

4.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения Представителя на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (п. 3 ст. 196 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

- В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (п. 4 ст. 196 ТК РФ).

- При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

- Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, суточные, обучение на курсах (ст. 168 ТК РФ) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые (ст. 176 ТК РФ).

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ), высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (ст. 173.1 ТК РФ), получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (ст. 174 ТК РФ), получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст. 176 ТК РФ).

- Организовывать в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден Приказом Министерства образования и науки РФ № 276 от 07.04.2014 г.) проведение аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности на основании Регламента работы аттестационной комиссии в Учреждении и приказа руководителя.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

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

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

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

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

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

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

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

За работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных

женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

5.10. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящих Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени руководителей Учреждения, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности».

5.11. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

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

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

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска беременной женщине в удобное для нее время по личному заявлению.

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

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

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

5.13. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

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

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

5.17. Отпуск с сохранением заработной платы (в календарных днях) при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование учреждения, предоставляется в следующих случаях:

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

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

5.19. Отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года предоставляется работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в год предоставляется работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (на два рабочих дня один раз в год) предоставляется работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций,

подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

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

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

- за работу в режиме ненормированного рабочего дня в соответствии со ст. 119 ТК РФ в количестве не менее 3 календарных дней (приложение № 6);

- за работу с вредными условиям труда 2,3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, согласно специальной оценки условий труда в количестве 7-14 календарных дней (приложение № 6). Отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляется за фактически отработанное рабочее время в соответствующих условиях и предоставляется в период предоставления основного отпуска.

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

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

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

5.24. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.25. При прохождении вакцинации от новой коронавирусной инфекции работникам предоставляется два дополнительных оплачиваемых дня отдыха с сохранением заработной платы. Дополнительные оплачиваемые дни предоставляются на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающего документа о прохождении вакцинации (сертификат, справка), при этом дополнительные дни отдыха от работы согласовываются с работодателем.

5.26. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 259 ТК РФ предоставляются гарантии при направлении в служебные командировки, при привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

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, установленным 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.

Гарантии, предусмотренные частью второй статьи 259 ТК РФ, предоставляются также 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.27. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

VI. Оплата труда

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Оплата труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Герасимовка муниципального района Алексеевский Самарской области, производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Самарской области от 23.08.2024г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области» и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», Приказом Министерства образования и науки Самарской области № 412-од от 31.08.2021г. «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области». Заработная плата работников ГБОУ СОШ с. Герасимовка рассчитывается два раза в год по состоянию на 01 января и на 01 сентября.

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

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

6.4. Система и форма оплаты труда, размеры и форма оплаты надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством и местными нормативными актами устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований, заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплатой труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников ГБОУ СОШ с. Герасимовка», «Положением о распределении специального фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ с. Герасимовка», «Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда

работников ГБОУ СОШ с. Герасимовка» (Приложение №2).

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

6.6. При выплате заработной платы работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежная компенсация за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

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

Устанавливается следующий порядок оплаты сверхурочной работы: время, которое сотрудник отработал в пределах установленной нормы рабочего времени, работодатель оплачивает из расчета оклада (тарифной ставки) и дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда.

Сверхурочную работу работодатель оплачивает сверх зарплаты, начисленной сотруднику за работу в пределах нормы рабочего времени. Оплата за часы, отработанные сверхурочно, рассчитывается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с системой оплаты труда работодателя (включая компенсационные и стимулирующие выплаты).

6.10. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки с учетом повышающего коэффициента.

6.11. Педагогическим работникам устанавливаются ежемесячные надбавки за выслугу лет.

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

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

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

6.15. Производится доплата за работу в ночное время в размере 40% за каждый час работы по сравнению с работой в нормальных условиях труда. Ночное время с 22.00 до 6.00 утра.

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

6.17. Педагогическим работникам ГБОУ СОШ с. Герасимовка с целью содействия их

обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями систематически раз в месяц выплачивается компенсация в размере 100 рублей.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.22. Работодатель обязуется Своевременно и в полном объеме представлять в Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Самарской области, в том числе в порядке электронного информационного взаимодействия, документы, необходимые для назначения трудовых пенсий работникам, отчетность по страховым взносам на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, отчетность по персонифицированному учету.

6.23. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, лицам, работающим по трудовому договору производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами содержащими нормы трудового права.

VII. Охрана труда

7.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

7.1.1. Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов

7.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда

7.1.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.1.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.1.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7.1.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест

7.1.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.8. Приобретение за счет собственных средств и обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение 7, приложение 8).

7.1.9. Оснащение средствами коллективной защиты.

7.1.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда

7.1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

7.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.15. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему

функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

7.1.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.1.18. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.19. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

7.1.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

7.1.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.22. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.1.23. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа.

7.1.24. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

7.1.25. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.26. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

7.1.27. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.1.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.1.29. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

7.2. Обязанности работников в области охраны труда

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

7.2.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

7.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

7.2.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

7.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности

предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.1.5. 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, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

8.1.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

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

8.1.10. Работодатель с учетом мнения 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);
- 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);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9. Стороны договорились:

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

9.2. Вносить в установленном порядке предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение норм трудового законодательства, не обеспечивающих заключение и выполнение коллективных договоров и соглашений.

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

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

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

9.6. Осуществлять совместные меры, направленные на:

- своевременную выплату заработной платы, погашение ее задолженности;
- целевое использование средств, предназначенных на оплату труда;
- выполнение условий соглашений и коллективных договоров по оплате труда;
- своевременную выплату авторского вознаграждения авторам изобретений и рационализаторских предложений.

9.7. По поручению собрания трудового коллектива коллективный договор подписали.

Представитель работодателя
Директор школы

Н.А. Саяпина /Н.А. Саяпина/

Представитель работников
Председатель профсоюзной организации

Е.А. Гребенникова /Е.А. Гребенникова/

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка. Стр. – 25.
2. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Герасимовка муниципального района Алексеевский Самарской области. Стр. – 8.
3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Стр. – 4.
4. План работы комиссии по охране труда государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Герасимовка муниципального района Алексеевский Самарской области. Стр. – 4.
5. Перечень должностей работников ГБОУ СОШ с. Герасимовка, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Стр. – 1.
6. Перечень должностей, по которым выдаются средства индивидуальной защиты в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе с. Герасимовка муниципального района Алексеевский Самарской области. Стр. – 2.
7. Перечень должностей, имеющих право на получение смывающих и (или) обеззараживающих средств в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе с. Герасимовка муниципального района Алексеевский Самарской области. Стр. – 2.
8. Положение об особенностях направления работников в служебные командировки. Ст. – 6.
9. Перечень должностей государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с. Герасимовка муниципального района Алексеевский Самарской области, работа в которых дает право на получение доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда. Стр. – 1.