

Принято  
на общем собрании  
трудового коллектива  
Пр №1 от 21.01.2015

Согласовано  
Председатель ПК  
*Е.Ю.Салтыкова*  
Пр №1 от 22.01.2015

«Утверждаю»  
директор ГБОУ СОШ №9  
«Центр образования»  
г.о.Октябрьск  
*Д.Г.Белешина*  
Приказ №140/8 от 30.01.2015

## ***Коллективный договор***

*Между администрацией и трудовым коллективом  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней общеобразовательной  
школы № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск*

*(на период с «\_02\_» \_\_02\_\_ 2015г. по «\_02\_» \_\_02\_\_ 2018г.)*

***г.Октябрьск***

## **1. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №9 «Центр образования» городского округа Октябрьск Самарской области (далее по тексту Учреждение) в лице директора Белешиной Любови Геннадьевны и трудовой коллектив Учреждения в лице председателя профкома Салтыковой Елены Юрьевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Трудовым кодексом РФ, «Самарским областным трехсторонним соглашением», Законом «Об образовании».

1.4. Стороны договорились, что председатель профкома Салтыкова Е.Ю. 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.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения.

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

1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня утверждения его на собрании трудового коллектива и действует до принятия нового коллективного договора, но не более 3 лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем, при реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации ( ст. 43 ТК РФ).

1.12. Работники имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно или через профком (ст. 52 ТК РФ). Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

    проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

    получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;

    участие в разработке и принятии коллективных договоров (ст. 53. ТК РФ).

## **2. Обязательства сторон.**

### **2.1.**

Стороны обязуются контролировать оплату труда соответственно Постановлению Правительства Самарской области от 01. 06. 2006. № 60, в частности при её совершенствовании, расширении диапазона – мерах, принимаемых Правительством РФ или региональными органами; в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10. 09. 2008. № 353; в соответствии с Положением об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431.

2.2. Стороны обязуются совместно содействовать выполнению Закона РФ «Об образовании», отношения между работником и администрацией регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

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

### **Работодатель обязуется**

2.4. Обеспечить эффективное руководство школы, высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно – воспитательный процесс, соблюдение Закона РФ, улучшение условий труда работников.

2.5. Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

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

2.7. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с присвоенной квалификацией, занимаемой должностью.

2.8. Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

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

2.10. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.11. Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновению профессиональных заболеваний.

2.12. Принимать меры к современному обеспечению необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем, обеспечивать в школе санитарно – гигиенические нормы и правила, сохранность имущества.

2.13. Максимально обеспечивать работникам занятость оплатой и условиями труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

2.14. Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, с условиями и оплатой труда, проводить инструктаж по охране жизни и здоровья детей, по ОТ и ТБ, противопожарной безопасности.

2.15. Организовывать для работников прохождение бесплатных периодических медосмотров работников (ст. 213 ТК РФ).

### **Работники обязаны**

2.16. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

2.17. Повышать свой профессиональный уровень.

2.18. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, санитарно - гигиенические требования.

2.19. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

2.20. В установленный срок проходить медицинский осмотр за счет средств образовательного учреждения.

2.21. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.22. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

2.23. Не давать интервью, не проводить встреч и переговоров, касающихся деятельности школы, без согласия с руководством.

2.24. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.

2.25. Быть внимательными и вежливыми с детьми, родителями, членами коллектива.

### **3. Трудовые отношения и гарантии занятости**

3.1. Прием на работу оформляется заключением письменного трудового договора.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57, ч. 3 ТК РФ)

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

3.3. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

3.4. Перевод на другую работу допускается только в соответствии с законодательством.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, оплата труда и др.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

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

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

3.7. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в 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. 73 ТК РФ).

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

3.9. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.

3.10. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

3.11. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам наиболее высокой производительности 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 (ст. 179 ТК РФ).

3.12. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности работников за счет ликвидации вакансий, выхода работников на пенсию, увольнения временных работников, совместителей.

Работодатель обязуется:

- предпринять упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе;
- ограничить прием работников со стороны;
- предоставить работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком;
- установить режим неполной занятости.

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

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

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

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

3.16. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту Г, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 статьи 81 ТК РФ).

3.17. Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

## **4. Оплата труда и нормирование труда.**

4.1. Оплата труда педагогическим работникам Учреждения производится в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 60 от 01. 06.2006г., в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 10. 09. 2008. № 353; в соответствии с Положением об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431.

4.2. Аттестация работников образования производится в соответствии с Положением об аттестации руководителей и педагогических работников, пересмотр категорий оплаты труда производится по результатам аттестации.

О присвоении квалификации делается запись в трудовой книжке.

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

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

4.4. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки в пределах фонда оплаты труда и ассигнований, предусмотренных законодательством.

4.5. Дифференцированные надбавки и доплаты к зарплате из фонда оплаты труда устанавливаются в зависимости от объема и качества выполняемой работы, за работу, не входящую в круг его прямых обязанностей.

4.6. Стимулирующие выплаты, премии, выплаты материальной помощи устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно – управленческому, обслуживающему персоналу Учреждения, которое является приложением к данному коллективному договору.

4.7. Стимулирующие выплаты, премии оплачиваются из стимулирующей части ФОТ.

4.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 10 и 25 числа месяца.

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

4.10. Производить оплату за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы -не менее чем в двойном размере.

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

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

4.11. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.12. За работу в ночное время производить доплату в размере 35 % за каждый час работы. Ночное время с 22.00. до 6.00. утра.

- 4.13. Производить доплату за работу в неблагоприятных условиях труда в размере 12% от тарифной ставки работникам в соответствии с Перечнем профессий.
- 4.14. Замещение оплачивается согласно отработанному времени.
- 4.15. Педагогическим работникам Учреждения с целью содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией систематически раз в месяц выплачивать компенсацию в размере, предусмотренном законом « Об образовании» п. 8. разд. 35.

## **5. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА**

5.1. Премирование работников производится в соответствии с Порядком премирования педагогических работников, административно-управленческого персонала и иных работников Учреждения («Положение о порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам, административно – управленческим, обслуживающему персоналу ГБОУ СОШ №9 «Центр образования» г.о.Октябрьск).

5.2. Выделять денежные средства из ФОТ при их наличии ко Дню Учителя, к Международному дню 8 марта.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

6.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными графиками работы, учебным расписанием, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения. Время начала и окончания рабочего дня, обеденного перерыва устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложении 3).

6.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели в зависимости от нагрузки, остальным работникам продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

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

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

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

Работник имеет право заключить трудовой договор с другими работодателями для работы на условиях внешнего совместительства.

6.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю. Внутреннее совместительство не разрешается, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.6. Для работников, работающих по графику, ведется суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учебный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период установлен ежемесячно.

6.7. Объем учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку (18 часов) устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течении учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, должен составлять:

- воспитатель и старший воспитатель -36 час.;
- музыкальный руководитель-24 час.;
- учитель-логопед-20 час.;
- старшая медсестра-39 час.;
- инструктор по физической культуре-30 час.

Объем учебной нагрузки в неделю для работников структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования, должен составлять:

- педагог -не более 36 час.;
- педагог-организатор – 36 час.;
- методист -36 час.

6.8. Предоставлять возможность учителям проходить курсы повышения квалификации 1 раз в пять лет с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

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

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.11. Педагогические работники пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

Педагогические работники структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования, пользуются правом на оплачиваемый отпуск 42 календарных дня.

Работникам структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дошкольного образования, предоставляются отпуска:

- воспитатель и старший воспитатель -42 календарных дня;
- музыкальный руководитель-42 календарных дня;
- учитель-логопед-56 календарных дня;
- старшая медсестра-42 календарных дня;
- инструктор по физической культуре-42 календарных дня;

Всем остальным работникам предоставляются ежегодно оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней.

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

6.12. В учреждении для следующих работников может быть установлен ненормированный рабочий день:

- директор школы;
- главный бухгалтер.

6.13. Стороны договорились предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- повару за работу в горячем цехе-6 дней;



- машинисту по стирке и ремонту одежды-6 дней;
- в связи со смертью близких родственников -3 дня;
- вступлением в брак-3 дня;
- при рождении ребенка (отцу) -3 дня.

6.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

6.15. Вне графика предоставлять отпуска работникам, имеющим санаторную путевку.

6.16. Время каникул является рабочим временем.

6.17. В каникулярное время работники могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.).

6.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком на один год.

## **7. ОХРАНА ТРУДА.**

7.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ и Законом РФ «Основы охраны труда РФ» работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правилами и нормами по охране труда.

7.2. Проводить с каждым работником при приеме на работу вводный инструктаж по охране труда, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки.

7.3. Работодатель обязуется:

создавать здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены на рабочих местах, проводить работу по общему улучшению условий труда.

Осуществлять перед началом учебного года проверку состояния Охраны труда и подготовки здания школы;

проводить аттестацию рабочих мест;

организовывает в установленные сроки проведение бесплатного медицинского осмотра работников;

проводит обучение членов комиссий уполномоченных лиц по ОТ в специальных учебных центрах;

ежеквартально рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по ОТ.

7.4. Работодатель обязан обеспечить работающих спецодеждой, спецобувью и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, при необходимости спецодежда, спецобувь и инструмент могут заменяться досрочно за счет работодателя.

7.5. Рассмотреть как нарушение трудовой дисциплины отказ работника от прохождения обязательного медосмотра без уважительной причины.

7.6. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, в результате чего создается реальная угроза работоспособности работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

За время приостановки работы по указанной причине за рабочим сохраняется место работы и средний заработок.

7.7. Стороны договорились освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

7.8. Стороны договорились раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости среди работников.

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

## **8. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились:

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

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

8.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

8.4. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования ( ст. 173 ТК РФ).

8.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается 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 (ст. 178 ТК РФ).

8.6. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным- при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание ( ст. 179 ТК РФ).

8.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации работника. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

8.8. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности.

8.9. На время проведения медицинского обследования за работником сохраняется средний заработок по месту работы.

8.10. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов (ст. 187 ТК РФ).

8.11. Работники, участвующие в разрешении коллективного трудового спора не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия профкома (ст.405 ТК РФ). Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ.

8.12. Запрещается привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Перед отпуском по беременности и родам или по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается (ст. 261 ТК РФ).

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9.1. Работодатель обязуется не допускать ущемления трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

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

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2. подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

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

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

9.7. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы в отношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (не более 9-ти дней в учебном году).

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

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

9.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по необходимым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

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

9.12 Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы на выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 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);
- выполнение работником должностных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **10. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем 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).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Западное управление министерства образования и науки Самарской области.

- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти членов семьи и др. причин из средств профсоюзной организации.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора**

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 в календарный год.
- 11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причины, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня утверждения его на общем собрании трудового коллектива.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор учреждения Л.Г.Белешина  
Председатель профкома Е.Ю.Салтыкова

Принято  
на общем собрании  
трудового коллектива  
Пр №1 от 21.01.2015

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Е.Ю.Салтыкова  
Пр №1 от 22.01.2015

«Утверждаю»  
директор ГБОУ СОШ №9  
«Центр образования»  
г.о.Октябрьск  
\_\_\_\_\_ Л.Г.Белешина  
Приказ №140/8 от 30.01.2015

## ***Коллективный договор***

***Между администрацией и трудовым коллективом  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Самарской области средней общеобразовательной  
школы № 9 «Центр образования» городского округа Октябрьск***

*(на период с « 02 » 02 2015г. по « 02 » 02 2018г.)*

***г.Октябрьск***