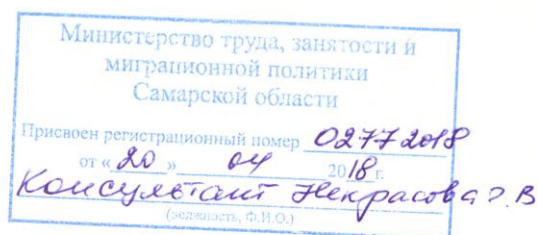


Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области
средняя общеобразовательная школа пос. Конезавод муниципального района
Красноярский Самарской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018-2021 годы

Принят на общем собрании работников организации
Протокол от 10.04.2018 г. № 2



1. Общие положения

1.1 Сторонами настоящего Коллективного договора являются: учреждение государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа пос. Конезавод муниципального района Красноярский Самарской области (ГБОУ СОШ пос. Конезавод), в лице директора Неровного Геннадия Владимировича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники ГБОУ СОШ пос. Конезавод, в лице их представителя Таишевой Айман Джавалатовны, действующей на основании протокола N 2 общего собрания работников ГБОУ СОШ пос. Конезавод от «10» апреля 2018 г., заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту – «договор») о нижеследующем.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Работодатель гарантирует участие работников и их полномочных представителей в управлении учреждением, по вопросам изобретательной и рационализаторской деятельности (в случае их осуществления).

1.3 Работодатель и работники признают права каждой из сторон и выполняют принятые на себя обязательства.

1.4 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.

1.5 Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Ответственность работодателя за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, за нарушение, невыполнение обязательств по коллективному договору, за непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

1.8. Работодатель направляет дополнительные доходы организации, образующейся в результате снижения налогового бремени, на технологическое перевооружение и повышение заработной платы.

1.9. Стороны принимают меры для приведения условий коллективного договора в соответствии с отраслевым, региональным и территориальными соглашениями (трёхсторонним соглашением о регулировании социально-трудовых отношений территориального уровня).

2. Трудовые отношения. Переобучение. Прием и увольнение.

2.1 Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора.

Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель

обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре работника и в его должностной инструкции (производственной характеристики работы по той или иной профессии).

2.3 Содержание трудового договора регламентируется статьёй 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.4 Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в

соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.5 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, росту профессионального мастерства, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Работодатель обеспечивает финансирование (в размере не менее 2% от фонда оплаты труда) мероприятий по формированию системы профессионального развития персонала на производстве (повышение квалификации, переподготовка, сертификация и т.п.).

Работодатель обязан не реже 1 раза в три года направлять работников организации на курсы повышения квалификации с сохранением места работы и среднего заработка на период обучения. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учётом мнения представительного органа работников. Работодатель производит оплату за обучение работников на курсах повышения квалификации 1 раз в три года.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.6. Основания прекращения трудового договора регламентируются 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 Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ

работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А также принимает меры по переподготовке высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

О возможном массовом увольнении работников информация в предусмотренные законодательством органы представляется не менее чем за три месяца.

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

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные 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); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- находящиеся в отпуске по уходу за ребенком;
- находящиеся на длительном лечении.

2.9. Расторжение трудового договора с работником, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати 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 трёх лет в семье,

воспитывающей трёх и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребёнка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата предоставляется один свободный от работы день в неделю с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска нового места работы (данная льгота гарантирована пунктом 2.4.4 Самарского областного трехстороннего соглашения, заключённого между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным объединением работодателей "Союз работодателей Самарской области" о регулировании социально-трудовых отношений на 2015-2017годы).

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

2.12. Споры между работниками и работодателем рассматриваются в комиссии по трудовым спорам в соответствие со ст.ст. 381-397 ТК РФ и судом.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодателем установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем –воскресенье, для дошкольных отделений- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями- суббота и воскресенье..

Продолжительность ежедневной работы и перерыва для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени

устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.90г. №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе"), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.3. Для отдельных категорий работников Работодатель устанавливает ненормированный рабочий день. 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. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается локальным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа работников (первичной профсоюзной организации) не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам - отпуск продолжительностью 56 календарных

дней, воспитателям дошкольных отделений-42 календарных дня.

3.6. Работникам представляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые могут присоединяться к основному отпуску:

- за работу в режиме ненормированного рабочего времени не менее 3 календарных дней (ст.119 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются и по заявлению работника (по согласованию с работодателем) могут представляться как полностью, так и по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

3.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- работники, имеющие двух и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье.

Работники организации, имеющие на попечении ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, ребёнка школьного возраста до 12 лет, очередной отпуск предоставляется в летний период (по желанию работника).

3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан

перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в случаях предусмотренных действующим законодательством.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

3.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

3.11. Работодатель представляет отпуска с сохранением средней заработной платы беременным женщинам с ранних сроков беременности (не менее 10 недель), продолжительность которых определяется по соглашению сторон трудового договора.

4. Оплата труда

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполнения работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера и иные выплаты компенсационного характера) стимулирующие выплаты (доплаты, и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.1.1. Работодатель принимает меры по повышению минимального размера оплаты труда до величины двух прожиточных минимумов трудоспособного человека в Самарской области.

4.2. Заработная плата работников устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

4.3. Размер месячной заработной платы без учета поощрительных выплат работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации.

4.4. За достижение высоких показателей труда работникам общества выплачивается премия.

4.5. Должностные оклады (тарифные ставки) устанавливаются штатным расписанием организации.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца "1" и "16" числа каждого месяца в месте выполнения им работы. По заявлению работника заработная плата может перечисляться Работодателем на указанный работником счет в банке. В случаях её задержки проводит выплату денежной компенсации в соответствии с действующим законодательством (ст.236 ТК РФ).

4.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

4.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

4.9. В случае направления в служебную командировку, работодатель обязан возместить работнику расходы связанные со служебными командировками: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальным нормативным актом учреждения .

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

Охрана труда и безопасность

5.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

5.2 Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда на каждом рабочем месте;
- проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требованиям охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- порядок извещения о несчастном случае, произошедшем в учреждении (организации) определён ст.228¹ ТК РФ; При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае, со смертельным исходом произошедшем в учреждении, работодатель (его представитель) в течение суток обязан известить об этом: в соответствующую государственную инспекцию труда, прокуратуру по месту происшествия несчастного случая, в территориальный орган исполнительной власти, в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя) (ст.228¹ ТК РФ);

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. Работодатель предусматривает меры по сокращению рабочих мест с неудовлетворительными условиями труда.

5.4 За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.5 Работодатель несёт полную ответственность за обеспечение безопасных условий труда для его работников за счёт выполнения комплекса мероприятий по улучшению условий труда и приведению рабочих мест в соответствии с требованиями норм и правил, в соответствии с этим в учреждении принимается Соглашение по охране труда .

5.6 Работодатель в соответствии с действующим законодательством организует за свой счёт проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров и диспансеризацию работников.

5.7 Расследование произошедших в учреждении несчастных случаев производится с обязательным участием представительного органа работников.

5.8 Выборный представительный орган работников осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем и комиссией по охране труда (созданной на паритетных началах по равному количеству членов от работодателя и работников) своих обязанностей по охране труда. С этой целью избирается (или назначается приказом работодателя) уполномоченный представитель от работников по охране труда.

6. Дополнительные гарантии

Для достижения целей настоящего коллективного договора Работодатель обязуется:

- предусматривать меры по повышению оплаты труда работников и уровня социальных гарантий по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами и соглашениями;
- принимать меры по повышению уровня оплаты труда низкооплачиваемых категорий работников;
- установить соотношение тарифной части заработной платы на уровне не ниже двух третей от общего её размера;
- способствовать снижению дифференциации в оплате труда всех категорий работников;
- обеспечить учёт работников в системе обязательного пенсионного страхования и защиту их пенсионных прав;
- предусматривать меры по защите социально-трудовых прав молодёжи

и закреплению молодых специалистов на рабочих местах.

7 Заключительные положения

7.1 Настоящий Коллективный Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более 3-х лет.

7.2 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

7.3 Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

7.4 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его, и соответствующий орган по труду.

Стороны ежегодно (раз в полугодие или год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчётом выступают первые лица обеих Сторон, подписавшие коллективный договор.

7.5 За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий Стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.6 Действие коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

7.7 При приёме на работу Работодатель обязан (до подписания с ним трудового договора) ознакомить работника с коллективным договором. По поручению собрания трудового коллектива Коллективный Договор подписали:

Представитель работодателя

Представитель работников

Неровный Г.В. _____

Таишева А.Д. _____

"10" апреля 2018 г.

" 10" апреля _____ 2018 г.

