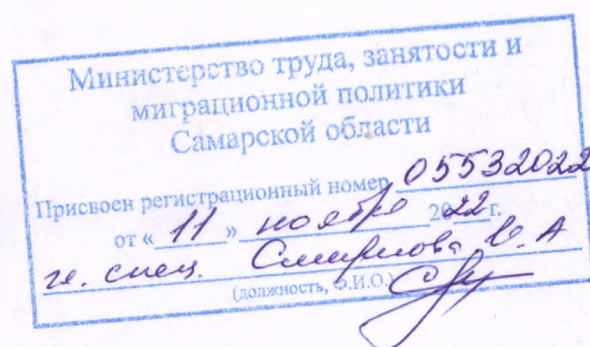


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Школа № 72»
городского округа Самара
(МБОУ Школа № 72 г.о.Самара)
на 2022-2025 годы



Самара, 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения**

«Школа № 72»

**городского округа Самара
(МБОУ Школа № 72 г.о.Самара)**

на 2022-2025 годы

Самара, 2022 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	5
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	20
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	24
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	32
7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	34
8. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ.....	35
9. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.....	35
10. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.	37
11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.....	38
12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН	43

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя первичной профсоюзной организации и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа №72» городского округа Самара (далее – образовательное учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 12 декабря 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Распоряжение Губернатора Самарской области №149-р от 27.03.2019 года «О мерах по обеспечению развития социального партнерства в сфере труда на территории Самарской области»;
- Закон Самарской области от 10 декабря 2003 года № 107-ГД «О Самарской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;
- Соглашение по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2021-2023 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ Школы №72 г.о. Самара и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий для труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ Школы № 72 г.о. Самара Иванова Сергея Евгеньевича;
- работники МБОУ Школы № 72 г.о. Самара в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Рахматулиной Татьяны Васильевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ Школы № 72, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение семи дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения, председателем первичной профсоюзной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников, содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение исполнения коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты МБОУ Школы № 72, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились:

совместно содействовать выполнению закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, регулировать отношения между работником и работодателем трудовым договором, заключаемым в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором.

Стороны обязуются согласовывать оплату труда работников при её изменениях и совершенствовании, а также при введении региональных коэффициентов, применяемых Правительством РФ или региональными органами государственной власти.

Стороны обязуются совместно совершенствовать механизм партнерства в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда,

заключения трудовых договоров, повышения квалификации, улучшения условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат работникам.

Каждая из сторон обязуется предоставлять возможность присутствия полномочных представителей, участников коллективного договора, на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением настоящего договора; направлять друг другу полную, своевременную и достоверную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников.

Осуществляя на всех уровнях контроль за выполнением коллективного договора, стороны разрабатывают планы мероприятий по его выполнению, и не реже одного раза в год комиссия по контролю за выполнением коллективного договора из состава представителей работодателя, и работников трудового коллектива и членов профкома подводит итоги его выполнения.

Работодатель и профком договариваются о взаимном сотрудничестве по эффективной организации работы образовательного учреждения и защите прав работников.

2.2. Работодатель обязуется:

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МБОУ Школы № 72, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить работника под подпись с

принимаемыми впоследствии нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца о сокращении численности штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками.

При приеме на работу работнику может быть установлен испытательный срок продолжительностью до трёх месяцев, а для

заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений – до шести месяцев.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую первую или высшую квалификационную категорию, испытание при приеме на работу не устанавливать.

Увольнение работников по пункту 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации МБОУ Школы № 72.

Обеспечивать эффективную организацию труда, позволяющую каждому работнику работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации педагогических работников.

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

Работодатель обязан отстранить от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.76 ТК РФ).

Обеспечивать работникам оплату их труда в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором и «Положением об оплате труда МБОУ Школы № 72».

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

Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

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

Принимать меры по своевременному обеспечению работников необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем, средствами индивидуальной защиты. Обеспечивать в образовательном учреждении санитарно-гигиенические нормы и правила их соблюдения.

2.3. Профсоюз обязуется:

Вносить соответствующее представление о начале ведения переговоров на основании действующего законодательства, т.к. он является представителем работников МБОУ Школы № 72 и уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также при ведении переговоров по решению трудовых и социально-экономических проблем.

Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению напряженности в трудовом коллективе, созданию психологически комфортных отношений.

Высказывать мотивированное мнение на увольнение членов профсоюза в соответствии с действующим законодательством.

Консультировать работников МБОУ Школы № 72 по вопросам трудового законодательства в части производственных трудовых отношений.

Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБОУ Школы № 72.

Содействовать улучшению условий труда и оздоровлению работников.

Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников МБОУ Школы № 72 в вопросах обеспечения занятости, увольнения, перевода работника на другую работу, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения МБОУ Школы № 72 и его работников.

2.4. Работники обязаны:

Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности.

Повышать свой профессиональный уровень.

Принимать активное участие в процессе инновационного развития МБОУ Школы № 72.

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

Создавать и сохранять комфортную, доброжелательную и психологически благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

В установленный срок проходить периодический медицинский осмотр, профилактическую вакцинацию.

Бережно относиться к имуществу образовательной организации.

Воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу МБОУ Школы № 72.

Незамедлительно сообщать руководителю, или лицу его заменяющему о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие ресурсы.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных правовых нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ Школы № 72 определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации. В МБОУ Школе № 72 установлена шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье.

3.2. Продолжительность рабочей недели директора, заместителей директора, учебно-вспомогательного персонала, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала МБОУ Школы № 72 составляет 40 часов в неделю с двумя выходными днями. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени устанавливается в размере 36 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Для педагога-организатора, педагога-психолога и методиста - 36 часов в неделю с двумя выходными днями, для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется следующим образом:

- выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах 18 часов в неделю;
- подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработке, анализу и обобщению полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации в пределах 18 часов в неделю. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами по согласованию с работодателем.

3.3. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностной инструкцией работника, который в рабочее время не входит.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором МБОУ Школы № 72 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Каждый педагогический работник должен быть ознакомлен под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую деятельность помимо основной работы (директор, заместители директора, другие руководящие работники), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если педагоги, для которых МБОУ Школа № 72 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора (за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации) осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий

труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении педагогам, для которых МБОУ Школа № 72 является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году. Уменьшение нагрузки может быть только по письменному заявлению педагога, при наличии обоснованных причин и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.8. Объем учебной нагрузки педагогам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога для выполнения всего круга обязанностей, которые возложены на него в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка.

3.11. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, техническим и другим причинам являются для педагогов рабочим временем. Деятельность педагогических работников и график работы в период каникул организуется по особому режиму, согласованному с администрацией и руководителями методических объединений. График работы педагогов в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работника в каникулы распределяется в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.13. Привлечение работника к работе сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.14. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по приказу директора МБОУ Школы № 72 и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного

оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.16. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

3.17. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

3.18. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Работник должен быть письменно извещен о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится по согласованию с руководителем образовательной организации и с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.19. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск может быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.20. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором МБОУ Школы № 72 не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года с учётом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.21. Продолжительность отпуска работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного (технического персонала) составляет 28 календарных дней, а педагогических работников – 56 календарных дней.

3.22. Работодатель МБОУ Школы № 72 обязан предоставить отпуск вне графика при наличии у работника путевки на лечение.

3.23. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска должностных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

3.25. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден 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.

3.26. Ежегодный оплачиваемый отпуск не может быть не предоставлен в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до восемнадцати лет.

3.27. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.28. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Отзыв работников из отпуска в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин запрещается.

3.29. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Отказ в денежной компенсации ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

3.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.31. Работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и для создания лучших условий для отдыха работника может перенести день его отдыха на другое время, с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

3.32. По семейным обстоятельствам работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый день согласно заявлению в случаях:

- бракосочетания работников - 3 рабочих дня;
- бракосочетания детей - 1 рабочий день;
- похорон близких родственников (муж, жена, родители, дети, братья, сестры) - 3 рабочих дня;

- при рождении ребенка отцу – 1 рабочий день;
- для сопровождения детей младшего возраста в школу 1 сентября - 1 рабочий день;
- в связи с юбилейными датами работников 50, 55 лет и далее каждые 5 лет - 1 рабочий день. Указанные дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по письменному заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях, предусмотренных законодательством, указанные дополнительные отпуска не предоставляются, не оплачиваются и переносу не подлежат.

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- для проводов детей на военную службу -- до 2 календарных дней;
- родителям, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет – до 7 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.34. Один раз в десять лет непрерывной работы у педагогических работников возникает право на длительный отпуск, продолжительностью до одного года в соответствии статьей 335 ТК РФ, пунктом 4 ч. 5 ст. 47 федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской

Федерации», приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.35. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- Содействовать работодателю в соблюдении требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха.
- Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).
- Вносить работодателю представление об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работника МБОУ Школы № 72 представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Оплата труда работников МБОУ Школы № 72 финансируется из средств областного бюджета, муниципального бюджета и может дополняться из внебюджетных средств.

4.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства

Самарской области от 23.12.2021 г. № 1056 «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» с учётом образования и квалификации работника.

4.4. Выплата заработной платы производится за первую половину месяца производится 24 числа текущего месяца и 8 числа следующего за расчетным месяцем (окончательный расчет).

4.5. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств через банк на дебетовые пластиковые карты работников МБОУ Школы № 72.

4.6. Своевременно и в полном объеме осуществляется уплата страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное страхование.

4.7. Месячная заработная плата работников образовательной организации, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

4.8. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику; размеров и оснований, произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.9. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этих дней.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу, на весь период до выплаты заработной платы (статья 142 ТК РФ).

4.11. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (статья 142 ТК РФ).

4.12. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (статья 142 ТК РФ).

4.13. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на своем рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (статья 142 ТК РФ).

4.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

4.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда согласно ТК РФ.

4.16. Каждому работнику своевременно и в полном объеме осуществляется перечисление страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное страхование.

4.17. В период отмены учебных занятий для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МБОУ Школы № 72, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.18. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, доплаты, надбавки, оказание материальной помощи работникам.

4.19. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам МБОУ Школы № 72, определяются проценты из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера МБОУ Школы №72:

- административно-хозяйственные работники – 20%;
- педагогические работники – 80%.

4.20. Работникам МБОУ Школы № 72 производятся компенсационные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на фонд оплаты труда.

4.21. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и др.), применяются в едином порядке и размерах, установленных ТК РФ.

4.22. Размеры и условия назначения компенсационных выплат из фонда оплаты труда устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада работника либо фиксированной суммой согласно «Положению об оплате труда работников МБОУ Школы № 72».

4.23. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ);
- доплата за сверхурочную работу (статья 151 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей) (ч.1 статья 60.2. и 151 ТК РФ);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы (ч.1 статья 60.2. и 151 ТК РФ);

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ч.1 статья 60.2. ТК РФ);
- доплата за выполнение работ различной квалификации (статья 150 ТК РФ);
- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ТК РФ 147);
- доплата за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работника;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, правительственные награды, полученные за достижения в сфере образования.

4.24. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (эффективность труда), согласно «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ Школы № 72».

4.25. На работников, выполняющих педагогическую работу (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной работы), ежегодно до их ухода в отпуск составляются тарификационные списки установленной формы на 1 сентября, согласно штатному расписанию, учебному плану и других конкретных условий.

4.26. Объём учебной нагрузки педагогов устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программе, обеспеченности кадрами.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

5.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.3.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

5.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.3.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

5.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

5.3.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед

вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

5.3.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.3.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших 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;

5.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

5.3.10. 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;

5.3.11. 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;

5.3.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

5.3.13. 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;

5.3.14. 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;

5.3.15. 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;

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

5.3.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.3.18. 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;

5.3.19. 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 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;

5.3.20. 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;

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

5.3.22. 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;

5.3.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

5.3.24. 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;

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

5.3.26. 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;

5.3.27. 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.

5.3.28. 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.

5.3.29. работодатель обязан 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.

5.4. Профсоюзный комитет:

5.4.1. при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;

5.4.2. готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

5.4.3. осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

5.4.4. участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;

5.4.5. организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

5.4.6. направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;

5.5. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):

5.5.1. Соблюдать требования охраны труда;

5.5.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

5.5.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

5.5.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.5.5. 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;

5.5.6. 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;

5.5.7. 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 работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

5.5.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.5.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»

5.6. Стороны договорились:

5.6.1. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);

5.6.2. обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ).

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель обязуется:

Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в Фонд социального страхования РФ, Пенсионный фонд РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

Обеспечивать правильное начисление пособия по социальному страхованию.

Содействовать улучшению условий труда и оздоровлению работников, осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников МБОУ Школы № 72.

Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по письменному заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

Оказывать материальную помощь в связи с рождением ребенка, длительной болезнью работника более двух месяцев и в связи со смертью близких родственников или попавших в трудную жизненную ситуацию.

Выплачивать премию в связи с юбилейными датами 25, 30, 35 лет и далее каждые пять лет.

Выплачивать единовременное пособие в случаях:

- выхода на пенсию основного работника;

- при увольнении работающего пенсионера, проработавшего в МБОУ Школа № 72 не менее 20 лет.

Предоставлять возможность осуществлять работу на удаленном рабочем месте согласно ст.312 ТК РФ с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору.

Предоставлять дополнительные льготы многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов.

Содействовать осуществлению комплекса мер по организации летнего отдыха работников, членов их семей, особенно нуждающихся в социальной поддержке.

6.2. Профсоюз обязуется:

Содействовать организации спортивно-оздоровительной и культурно-массовой работы.

Содействовать улучшению условий труда, оздоровлению работников и их детей, осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников МБОУ Школы № 72.

Оказывать помощь в решении социально-бытовых проблем работникам и ветеранам МБОУ Школы № 72.

Проводить работу по организации отдыха работников и их детей.

Оказывать материальную помощь работникам из средств профсоюзного бюджета.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством РФ, работникам МБОУ Школы № 72 предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

7.3. Указанные гарантии и компенсации работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством РФ (ТК РФ ст. 165)

8. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

8.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук определяются главой 26 ТК РФ и Федеральным законом от 24.10.2007 N 232-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.2. Предоставляется 1 оплачиваемый учебный день в месяц согласно письменному заявлению работника и по согласованию с директором МБОУ Школы № 72 и руководителем методического объединения в целях обеспечения профессионального роста работника, обучающегося без отрыва от производства в учебных заведениях по профилю работы.

9. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

9.1. Представители сторон коллективного договора принимают меры по обеспечению занятости, предотвращению массовых увольнений, по социальной защите высвобождаемых работников.

9.2. Работодатель обязуется:

Обеспечивать занятость основных работников МБОУ Школы № 72 в пределах полной ставки и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

Создавать условия для профессионального роста, переподготовки кадров по мере необходимости, а также повышения их квалификации не реже одного раза в 3 года.

Создавать условия педагогическим работникам для проведения аттестации в соответствии с действующим региональным положением об аттестации педагогических работников.

Своевременно готовить материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников. В случае несогласия с выдвигаемой кандидатурой давать обоснованный отказ.

Обеспечивать выполнение ТК РФ по обеспечению занятости, предоставлять достоверную и полную информацию выборному профсоюзному органу о создании и ликвидации рабочих мест. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников МБОУ Школы № 72 при реорганизации, изменении организационно-правовых форм учреждения.

Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77, 336 ТК РФ).

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

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

При ликвидации учреждения или сокращении штата организации (численности работающих), предоставлять предупрежденным об увольнении один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

9.3. Профсоюз обязуется:

Осуществлять защиту социальных гарантий трудящихся работников в вопросах обеспечения занятости, приема, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.

Представлять интересы членов профсоюза при ликвидации образовательной организации, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов.

Ходатайствовать для представления к награждению и поощрению работников.

Содействовать соблюдению работодателем трудового законодательства в вопросах занятости работников.

10. ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ.

10.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

10.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

10.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

10.4. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

10.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

10.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

11. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Права выборного органа первичной профсоюзной организации и гарантии ее деятельности определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации № 10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, правах, и гарантиях их

деятельности», уставом Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, Уставом МБОУ Школы № 72.

11.2. Руководитель обязуется:

Сохранять сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов, признавать право первичной профсоюзной организации собирать членские взносы с работников в безналичной форме с их письменного согласия на основании коллективного договора.

Предоставлять по запросу профсоюзного комитета информацию и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

11.3. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников в размере 1% (ч.6 ст.337 ТК РФ), являющихся членами профсоюза, одновременно с начислением заработной платы.

11.4. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования;
- согласия.

11.5. С учетом мнения первичной профсоюзной организации производится:

- принятие и утверждение изменений локальных нормативных актов МБОУ Школы № 72, содержащих нормы трудового права (ст.8 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- составление графиков рабочего времени;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- изменение существенных условий труда.

11.6. С учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации производится:

- расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава МБОУ Школы №72;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

11.7. По согласованию с первичной профсоюзной организацией производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 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);
- распределение учебной нагрузки, графика работы.

11.8. С согласия первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

11.9. Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы регламентируются ст.374 ТК РФ.

11.10. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

11.11. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

11.12. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны коллективного договора пришли к соглашению о том, что:

12.1. Направляют коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

12.2. Совместно рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Разъясняют условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

12.4. Предоставляют сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения письменного запроса и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива (1 раз в год).

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможное для устранения причин, которые могут повлечь

возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

Коллективный договор принят общим собранием трудового коллектива работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Школа № 72 городского округа Самара, протокол № 2 от «10» 11 2022 г.

От работодателя:

Директор

МБОУ Школы № 72 г.о.Самара



С.Е. Иванов

«10» ноября 2022 г.

От профсоюзного комитета:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБОУ Школы № 72 г.о.Самара

Т.В. Рахматулина

«10» ноября 2022 г.



Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 44 (сорок четыре) листа (ов)

Иванов С.Е. Иванов
(должность исполнителя) (подпись) (Ф.И.О.)

Дата 10 ноября 2022 г.