

911/1
26.09.2023

И. Новиков

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива
Е.В. Горяшова
«21» сентября 2023г.



О.А. Орлова
«21» сентября 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного общеобразовательного учреждения
«Школа № 86»
на 2023-2026 гг.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве социальной политики Нижегородской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2023 года

Принят на общем собрании работников
ГКОУ «Школа №86»
«21» сентября 2023г.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата	10.10.2023 г. № 992/23-20
с рекомендацией	
наличие / отсутствие замечаний	
зам. руководителем управления	
должность	
<i>Олеся</i>	<i>Е.Ю. Юрбева</i>
(подпись)	(ФИО)

город Нижний Новгород
2023 год

Оглавление

1. Общие положения
2. Трудовые отношения. Гарантии занятости
3. Рабочее время и время отдыха
4. Оплата и нормирование труда
5. Социальные гарантии и льготы
6. Охрана труда и здоровья
7. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон
8. Решение трудовых споров

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном общеобразовательном учреждении «Школа № 86» (далее — ГКОУ «Школа № 86»).

1.2 Основой для заключения коллективного договора является: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования, науки и молодежной Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы.

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

1.4 Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя директора ГКОУ «Школа № 86» Орловой Юлии Александровны (далее — работодатель); работники ГКОУ «Школа № 86» в лице их представителей — председателя первичной профсоюзной организации Трыновой Лидии Андреевны, председателя Совета трудового коллектива Горяшовой Елены Вячеславовны.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГКОУ «Школа № 86», в том числе заключившим трудовой договор о работе по совместительству.

1.6 Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников ГКОУ «Школа № 86» в течение тридцати дней после его подписания.

1.7 Коллективный договор заключён на срок три года, вступает в силу с «21» сентября 2023 года и действует по «20» сентября 2026 года (включительно). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8 В течение срока действия коллективного договора стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств, в порядке, установленном действующим законодательством (статья 54, 55, 419 ТК РФ).

1.9 Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников Учреждения в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Совета трудового коллектива, общего собрания работников Учреждения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.10 Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.11 В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.12 При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13 При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14 Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее «05» сентября 2026 года.

2. Трудовые отношения. Гарантии занятости

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором, Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ). Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом Школы, по согласованию с общим собранием работников Учреждения.

2.2 Стороны договорились о том, что:

2.2.1 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования.

2.2.2 Работодатель обязуется:

- при определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;

- при определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3 Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора под подпись передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя (статья 67 ТК РФ).

2.2.4 При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.5 В трудовой договор работника включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть вменен только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.6 Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции; которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.7 Соблюдать требования действующего законодательства при получении и обработке персональных данных работника.

2.2.8 Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Работникам, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжать вести трудовые книжки.

Формирование информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, подавшего письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжать в электронном виде.

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

2.2.10 Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора, (в том числе об изменениях размера оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.1.11 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при письменном согласии работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.12 Сообщать общему собранию работников Учреждения в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников — не позднее, чем за три месяца,

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование. Массовым является увольнение 5% и более от общего числа работников в течение трех календарных

месяцев. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.13 Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной, производительности и квалификации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14 Осуществлять выплаты, предусмотренные статьей 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.15 Направлять педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее — ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.16 В случае направления работника на ДПО сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.17 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренной главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.3 Работники обязуются:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ГКОУ «Школа № 86»;
- сохранять благоприятную психологическую атмосферу в коллективе;
- соблюдать должностные инструкции и инструкции по охране труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей образовательного учреждения.

2. Рабочее время и время отдыха

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников ГКОУ «Школа № 86» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, календарным графиком ГКОУ «Школа №86», расписанием занятий, учебным графиком работы, согласованными с директором ГКОУ «Школа № 86».

3.1. Для директора, заместителей директора, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для сторожей устанавливается режим работы по графику.

3.2 Для педагогических работников общеобразовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.3 В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22. 12.2014 № 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».

Не предусматривается установление верхнего предела учебной нагрузки педагогическим работникам.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

При установлении учителям, для которых общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется объем учебной нагрузки на новый учебный год и преемственность преподавания предметов в классах, при условии сохранения классов.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

3.4 В дни работы к дежурству по общеобразовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.5 Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей походов, экскурсий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.6 Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий, при наличии возможности, учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.7 Часы, свободные от:

- проведения уроков (занятий);
- дежурств;
- мероприятий, предусмотренных в связи с исполнением педагогами функций и обязанностей по классному руководству и воспитанию;
- участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

3.8 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодным оплачиваемыми отпусками педагогических и других работников, а также периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя общеобразовательной организации.

3.9 В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку,

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.10 Привлечение работников общеобразовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ). Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается распоряжением работодателя с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.12 Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа общеобразовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и письменного распоряжения работодателя.

3.13 Перерыв отдыха и питания в рабочее время не включается и может использоваться работником по его усмотрению. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этого помещении.

3.14 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ 14 мая 2015 №466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в общеобразовательной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.15 Ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 3 календарных дня предоставляется директору, заместителям директора.

3.16 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

С датами своего отпуска работник знакомится под подпись в графике отпусков. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

3.18 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо по просьбе работника.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки составлявшие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.19 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. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях;

- работающим пенсионерам по возрасту — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери или отцу, воспитывающей(го) ребенка в возрасте до 14 лет— до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу — 1 календарный день;

- для присутствия родителей выпускника школы на празднике «Последний звонок» - 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства — 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника — до 14 календарных дней.

3.20 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.21 Педагогическим работникам по их письменному заявлению предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного Порядка, определяются коллективным договором.

3.22 При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3. Оплата и нормирование труда

4.1 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.2 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число расчетного месяца (аванс) и 05 число месяца, следующего за расчетным месяцем (окончательный расчет). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3 При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.4 Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников ГКОУ «Школа № 86» и устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

Заработная плата включает в себя: оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников ГКОУ «Школа № 86»; выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты, иные выплаты.

4.5 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.6 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель общеобразовательной организации.

4.7 Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

4.8 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

4.9 Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем ГКОУ «Школа № 86» по соглашению сторон.

4.10 Работодатель обязуется обеспечивать:

- Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до отпуска (статья 136 ТК РФ), окончательный расчет при увольнении — в последний день работы (статья 80 ТК РФ).

- 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 сто пятидесятой 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 ТК РФ).

- Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере; по желанию работника взамен оплаты предоставить ему другой день отдыха (статья 153 ТК РФ).

- Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ).

4.11 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, согласно Приложения № 1 к Коллективному договору ГКОУ «Школа № 86» на 2023-2026г. (Перечень профессий и должностей работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда которым установлены доплаты) (Ст. 147 ТК РФ, ст. 7 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.12 Выплату работникам надбавки в размере 35% должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

4.13 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется Положением об оплате труда работникам ГКОУ «Школа № 86».

4.14 Награждение денежными премиями работников в связи с:

- праздничными датами;
- юбилейными датами работников (50, 55, 60, 70 и далее через каждые 5 лет) - в размере 5000,00 рублей.

4.15 Материальная помощь оказывается при наличии денежных средств работникам образовательного учреждения, в случаях:

- смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) — в размере 5000 рублей;
- на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов и оплату медицинских услуг при длительной болезни - до 4000 рублей;
- пострадавшим от стихийных бедствий, пожара, наводнения и пр. — до 4000 рублей

4.16 Привлечение работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (в случае неявки сменяющего работника) допускается только с письменного согласия работника. Оплата труда производится как за замену временно отсутствующего работника. По желанию работника сверхурочная работа вместо оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.14 Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.15 Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством на основании листа нетрудоспособности.

5. Социальные гарантии и льготы

5.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- при защите персональных данных работника (гл. 14 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- в случае задержки выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1 Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

5.2.2 Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.3 Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.4 Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по 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 «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю ГКОУ «Школа № 86», которым до назначенная пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5 Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образования за счет их собственных средств.

5.2.6 За педагогическими работниками ГКОУ «Школа № 86», участвующими в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.7 Работодатель проводит социально – культурные и физкультурно – оздоровительные мероприятия в общеобразовательной организации.

5.2.8 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

5.2.9 По письменному заявлению работника ГКОУ «Школа № 86» предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- мужу - работнику школы, в связи с рождением ребенка при выписке жены - 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников - 1 календарный день;
- бракосочетания работника - 5 календарных дней;
- похороны близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) - 5 календарных дней;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы РФ - 5 календарных дней.

5.2.10 Предоставлять дополнительно к отпуску три календарных дня работникам проработавшим в течение календарного года без листов нетрудоспособности и отпуска без сохранения заработной платы.

5.2.11 Родителю для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

5.2.12 Прохождение за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров.

6. Охрана труда и здоровья

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1 Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

6.1.2 Для выполнения обязательств настоящего раздела коллективного договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов работодателя и обеспечить их расходование.

6.1.3 Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными работодателем.

6.1.4 При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.1.5 Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

6.1.6 Организовать специальную оценку условий труда.

6.1.7 Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также регулярную диспансеризацию работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

6.1.8 С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливать льготы и преимущества для работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

6.1.9 Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

6.1.10 Беспрепятственно допускать представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, для проведения проверок соблюдения законодательства Российской Федерации по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях работодателя, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.1.11 Привлекать представителей Профсоюзной организации к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию реконструированных объектов учебного и производственного назначения.

6.1.12 Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.13 Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории работодателя.

6.1.14 Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

6.1.15 С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

6.2 Работники обязуются:

6.2.1 Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

7. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

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

Все спорные вопросы реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнерства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься в течение срока действия договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением Совета трудового коллектива и руководителем ГКОУ «Школа №86».

7.2 Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

7.3 В течение срока действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

7.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

7.5 Стороны разъясняют условия коллективного договора работникам общеобразовательной организации.

8. Решение трудовых споров

8.1 Индивидуальный трудовой спор — нерегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников или работодателя и разного числа представителей работников работодателя. Работодатель и Совет трудового коллектива, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя назначаются руководителем общеобразовательного учреждения. Представители работников избираются общим собранием работников.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии заверенные печатью, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

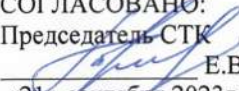
Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течении трех дней и истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

8.2 Коллективный трудовой спор — нерегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение Совета трудового коллектива при принятии локальных нормативных актов.

Примирительные процедуры — рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с учетом посредника и (или) в трудовом арбитраже.

День начала коллективного трудового спора — день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 ТК РФ своего решения.

Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашения об урегулировании коллективного трудового спора оформляются в письменной форме и имеют для сторон обязательную силу. Контроль за исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель СТК

Е.В. Горяшова
«21» сентября 2023г.



**Перечень
Профессий и должностей работников, занятых на рабочих местах с вредными и
(или) опасными условиями труда, которым установлены доплаты**

№ п/п	Наименование профессий и должностей работников	Класс условий труда	Номер карты специальной оценки условий труда	Размеры доплат
1.	Водитель	3.1	1 от 21.09.2021г	12%
2.	Повар	3.1	14 от 21.09.2021г.	12%