

Принят
на Общем собрании работников
ГБОУ СОШ №7 г. Жигулевска
«28» мая 2025 г. *

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 7
имени Героя Советского Союза Ф.И. Ткачева города Жигулевска
городского округа Жигулевск Самарской области

на 2025 – 2028 годы

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 03572225

от « 7 » мая 2025 г.

Комитет Заемные
(должность, Ф.И.О.) И.И.

Содержание коллективного договора

Раздел 1.	Общие положения	3
Раздел 2.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5
Раздел 3.	Рабочее время и время отдыха	8
Раздел 4.	Оплата и нормирование труда	18
Раздел 5.	Социальные гарантии и льготы	25
Раздел 6.	Охрана труда и здоровья	28
Раздел 7.	Гарантии профсоюзной деятельности	32
Раздел 8.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	35
Раздел 9.	Контроль за выполнением коллективного договора	35

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в **государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе № 7 имени Героя Советского Союза Ф.И. Ткачева города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области**(далее ГБОУ СОШ №7) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.
- 1.2. Основой для заключения Договора являются
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10 – ФЗ;
 - Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ;
 - Закон Самарской области «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области» от 10 октября 2012 года № 90-ГДс изменениями
 - Законом Самарской области от 20 марта 2017 года № 35-ГД,
 - Законом Самарской области от 10 октября 2017 года № 96-ГД;
 - «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы» (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 09.04.2021) (ред. от 01.04.2024);
 - Самарское областное трёхстороннее соглашение между Правительством Самарской области, Областным союзом «Федерация профсоюзов Самарской области» и Ассоциацией «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2024–2026 годах (подписано 19 декабря 2023 года) ;
 - Приказ Минпросвещения России от 06.11.2024 года № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования»;
 - Приказ Министерства образования Самарской области от 28.01.2025 года № 60-од «О снижении объема документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками Самарской области при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования и мерах по реализации обязательных требований части 6.1 и части 6.2 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - иными законодательными и нормативными правовыми актами
- 1.3. Сторонами Договора являются:
- работодатель в лице его представителя - директора ГБОУ СОШ №7 (далее - Работодатель) Алмина Кирилла Игоревича,
 - работники в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком) Беловой Натальи Владимировны.
- 1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации работников, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.
- 1.5. Договор является единым для ГБОУ СОШ №7, включая структурное подразделение «детский сад “Дружные ребята“» 1 и 2 корпус (далее - СПДС).
- 1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ №7, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников под роспись в течение одного месяца после его уведомительной регистрации в органе по труду.

Профком обязуется разъяснять работникам положения настоящего Договора, содействовать его реализации.

1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

1.9. Договор сохраняет свое действие

- в случае изменения наименования ГБОУ СОШ №7, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ГБОУ СОШ №7.
- в течение всего срока реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ГБОУ СОШ №7;
- в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности при смене формы собственности ГБОУ СОШ №7.

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

1.10. При ликвидации ГБОУ СОШ №7 Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников ГБОУ СОШ №7 в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на Общем собрании работников ГБОУ СОШ №7 не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты ГБОУ СОШ №7, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом.

1.15. Перечень локальных нормативных актов ГБОУ СОШ №7, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда и порядке установления доплат и надбавок;
- 3) Положения о материальном стимулировании работников;
- 4) Соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) Положение об аттестации работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности;
- 9) инструкции по охране труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления ГБОУ СОШ №7 непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе ГБОУ СОШ №7, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания работников);
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение Профкомом планов социально - экономического развития ГБОУ СОШ №7(статья 53 ТК РФ).

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

1.19. Настоящий Договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.20. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись

- с настоящим Договором,
- Уставом ГБОУ СОШ №7,
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника,

а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению Работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя

- должностные обязанности работника;
- объем учебной нагрузки;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, в том числе размер тарифной ставки или размер оклада

- (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера);
- меры социальной поддержки.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.5. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию.

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

2.2.7. 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 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу возможен в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ.

2.2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются основания, указанные в статье 336 ТК РФ:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ГБОУ СОШ №7;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Сообщать Профкому 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 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

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

При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не допускается:

- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 16-ти лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- увольнение родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель

- ребенка) не состоит в трудовых отношениях.
- 2.2.10. Обеспечить работнику за два месяца до увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения (по согласованию) Профкома.
- 2.2.12. С учетом мнения Профкома определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБОУ СОШ №7.
- 2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ, статьи 196 и 197 ТК РФ). *При наличии производственной потребности и/или в связи с исключением профессиональных дефицитов* организовывать курсы в дистанционном формате для прохождения педагогическими и иными сотрудниками ГБОУ СОШ №7.
- 2.2.14. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования 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.
- 2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (с изменениями и дополнениями от 25.03, 14.05.2013г., 29.12.2014г., 29.07.2015г.).
- 2.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением первого высшего образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем.
- 2.2.17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
- 2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ГБОУ СОШ №7, его реорганизацией с участием Профкома.
- 2.2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 2.2.20. Формировать основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде и представлять ее для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ. В сведения о трудовой деятельности включать информацию о работнике, месте работы, трудовой функции,

переводах на другую постоянную работу, увольнении с указанием причины и другую информацию.

Работодатель обязуется в соответствии с выбором (на основании письменного заявления) работника, имеющего стаж работы по трудовому договору:

- вести трудовую книжку работника в соответствии со статьей 66 ТК РФ;
- представлять сведения о трудовой деятельности в электронном виде или на бумажном носителе в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

2.3. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ГБОУ СОШ №7 определяется

- настоящим Договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ №7;
- иными локальными нормативными актами,
- трудовыми договорами,
- учебным расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком,
- графиками сменности, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГБОУ СОШ №7,
- приказами директора ГБОУ СОШ №7.

3.1.2. Режим рабочего времени ГБОУ СОШ №7 предусматривает продолжительность рабочей недели для работников

- ГБОУ СОШ №7 – *шестидневная* рабочая неделя с выходным днем – *воскресенье*;
- СПДС – *пятидневную* рабочую неделю с двумя выходными днями – *суббота, воскресенье*.

По письменному заявлению работников дополнительные выходные дни предоставляются одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком - инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (статья 262 ТК РФ), которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать **40 часов в неделю** для

- директора ГБОУ СОШ №7;
- заместителей директора по учебно – воспитательной, воспитательной, административно – хозяйственной работе;
- советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными

- объединениями;
- руководителя структурного подразделения - детского сада;
 - заместителя директора по экономике и финансам, главного бухгалтера, бухгалтеров, секретаря, специалиста по кадрам, заведующего хозяйством;
 - работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ СОШ №7.
- 3.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
 - других категорий работников, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
- 3.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в зависимости от должности и/или специальности с учетом
- особенностей их труда,
 - нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы,
 - порядка определения учебной нагрузки и оснований ее изменения, определяемыми трудовым договором,
 - случаев установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников, определяемым Министерством просвещения Российской Федерации;
 - выполнением дополнительных обязанностей, предусмотренными Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Лицея.
- 3.1.5. Педагогическим работникам ГБОУ СОШ №7, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам устанавливается норма часов учебной (преподавательской, педагогической) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы).
- 3.1.6. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 для педагогических работников установлена следующая продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы):

продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы)	наименование должностей педагогических работников
- 36 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> · педагог-библиотекарь; · старший воспитатель, осуществляющий образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования; · воспитатель; · педагог-психолог; · методист и старший методист организации, осуществляющая образовательную деятельность;
- 30 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> · инструктор по физической культуре;
- 25 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> · воспитатель, работающему непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья;
- 24 часа в неделю	<ul style="list-style-type: none"> · музыкальный руководитель; · концертмейстер.
- 20 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> · учитель – логопед; · учитель - дефектолог;
- 18 часов в неделю	<ul style="list-style-type: none"> · учитель осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); · педагог дополнительного образования и старший педагог дополнительного образования.

3.1.7. Для работников ГБОУ СОШ №7, за исключением сторожей, которым введен суммированный учет рабочего времени и сменный график работы, продолжительность рабочего времени или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

График работы в неделю для непедагогических должностей (директор, заместитель директора по экономике и финансам, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, секретарь, завхоз, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, советник директора по воспитанию, заместитель по воспитательной работе, библиотекарь, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сторож, вахтер, контрактный управляющий в сфере закупок) установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями суббота и воскресенье. Режим работы ежедневно по будням с 8 часов в день, 40 часов в неделю. Перерыв для отдыха и питания минимум 40 минут.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и/или у другого работодателя (внешнее совместительство). Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

3.1.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (статья 284 ТК РФ). Особенности работы по совместительству педагогических работников определены Постановлением Минтруда РФ № 41 от 30.06.2003г.

3.1.9. В ГБОУ СОШ №7 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с Профкомом.

Директор должен ознакомить в письменном виде под роспись педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям директора, другим руководящим работникам), устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом при условии, если учителя, для которых ГБОУ СОШ №7 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.10. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ГБОУ СОШ №7, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебному плану и образовательным программам, сокращение количества классов или групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.1.11. При установлении учителям, для которых ГБОУ СОШ №7 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.1.14. настоящего Договора.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.1.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для

выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.13. В дни работы к дежурству по ГБОУ СОШ №7 педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.14. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, методический день не является выходным днем.

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.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, работой со своим классом (при наличии классного руководства), организуют и проводят консультации, встречи с учащимися, у которых наблюдается низкая мотивация к учебной деятельности 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 директора ГБОУ СОШ №7 по согласованию с Профкомом.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ГБОУ СОШ №7 может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени и должностных обязанностей.

3.1.15. Периоды отмены или приостановки занятий либо деятельности ГБОУ СОШ № 7 по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных классах, группах либо в целом по ГБОУ СОШ №7 по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

При закрытии или приостановке деятельности ГБОУ СОШ №7 обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка, работа на территории, проведение мероприятий по соблюдению пропускного режима и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Педагогические работники на такие работы могут привлекаться только с их согласия, заверенного заявлением, в пределах установленного им рабочего времени и заработной платы.

3.1.16. Неполное рабочее время – неполный рабочий день (смена) и/или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части - устанавливается по соглашению между работником и Работодателем в письменной форме как при приеме на работу, так и впоследствии в случаях, предусмотренных законодательством (статья 93 ТК РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но

не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких – либо ограничений продолжительности основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

- 3.1.17. Привлечение Работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ, только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

- 3.1.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

- 3.1.19. Привлечение работников ГБОУ СОШ №7к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБОУ СОШ №7, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

- 3.1.20. Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ №7 в течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ СОШ №7или по соглашению между работником и Работодателем.

В случаях, когда педагогические работники, а также сторожа, которым введен суммированный учет рабочего времени, выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

- 3.1.21. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

- 3.1.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

- 3.1.23. Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (ст.115 ТК РФ), педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством

Российской Федерации

осуществляющих образовательную деятельность по программам	наименование должностей работников	продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска
дошкольного образования	<ul style="list-style-type: none"> - руководитель структурного подразделения; - старший воспитатель; - воспитатель; 	42 календарных дня
	<p><i>работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении</i> (Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415)</p> <ul style="list-style-type: none"> - воспитатель; - инструктор по физической культуре; - учитель-логопед; - музыкальный руководитель; - педагог – психолог; - учитель-дефектолог; 	56 календарных дней
начального, основного, среднего общего образования	<ul style="list-style-type: none"> - директор ГБОУ СОШ №7; - заместитель директора по учебно – воспитательной работе; - заместитель директора по воспитательной работе; - учитель; - педагог – психолог; - советник по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями; - педагог – библиотекарь; 	56 календарных дней
сотрудники Школы административно-хозяйственного персонала	<ul style="list-style-type: none"> - заместитель директора по экономике и финансам; - бухгалтер; - экономист; - контрактный управляющий в сфере закупок; - специалист по кадрам; - секретарь; - завхоз; - советник директора по воспитанию; - библиотекарь; - уборщик служебных помещений; - рабочий по комплексному обслуживанию зданий; - сторож; - вахтер. 	28 календарных дней

3.1.24. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.1.25. Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (ст.115 ТК РФ), лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 ТК РФ).

3.1.26. Работнику, имеющему трех и/или более детей в возрасте до 14 лет, работнику,

имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, Коллективным Договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.1.27. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБОУ СОШ №7, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам по соглашению сторон или по заявлению работника должен быть предоставлен в соответствии со статьей 122 ТК РФ

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.28. В соответствии с законодательством Работодатель обязуется предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, в соответствии со статьей 117 ТК РФ (по результатам специальной оценки условий труда) продолжительностью 7 календарных дней:

- повару;
- кухонному работнику.

Замена дополнительного отпуска, предоставляемого работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях, денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

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

3.1.30. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника (больничный лист), наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

3.1.31. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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 учитывается, что

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж, дающий право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при

увольнении (статья 121 ТК РФ).

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169).

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

3.1.33. При наличии финансовой возможности ГБОУ СОШ №7, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

3.1.34. 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда.

3.1.35. Работникам ГБОУ СОШ №7 **при наличии средств экономии фонда заработной платы** могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание самого работника или детей работника – 3 календарных дня;
- рождение ребенка (отцу) – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников (детей, родителей, супруги/супруга) - 3 календарных дня;
- родителям, имеющим детей – школьников первого класса - 1 календарный день;
- переезд на новое место жительства - 2 календарных дня;
- в связи с призывом сына в армию - 1 календарный день;
- неосвобожденному председателю Профкома – 2 календарных дня;
- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня,
- за присутствие на предметных олимпиадах – 1 календарный день, проверку олимпиадных работ – 1 календарный день, за присутствие и проверку олимпиадных работ – 2 календарных дня;

3.1.36. Дополнительные дни отдыха (отгулы) по коллективному договору:

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. Указанный день отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые дни за:

- организацию горячего питания классным руководителям (с 1 по 11 класс – организация классными руководителями процесса питания учащихся в своих классах, контроль за дисциплиной, во время нахождения в столовой):

более 80% численного состава класса – 6 календарных дней,

от 70 до 80% численного состава класса – 5 календарных дней,
от 60 до 70% численного состава класса – 4 календарных дня,
от 50% до 60% численного состава класса – 3 календарных дня.

При наличии факта(-ов) антидисциплины во время нахождения в столовой снимается 1 календарный день.

- отсутствие периодов нетрудоспособности на протяжении учебного периода и отсутствие заявлений о предоставлении дней за свой счёт (с сентября по июнь каждого года) – 3 календарных дня.
- организация и проведение в выходные и праздничные дни школьного, окружного этапа всероссийских олимпиад школьников = 1 день отгула + 1 оплачиваемый день;
- осуществление доставки учащихся Школы на процедуру апробации государственных экзаменов (ОГЭ, ЕГЭ) и на олимпиады = 1 день отгула + 1 оплачиваемый день;
- сопровождение учащихся Школы в выходные и праздничные дни на соревнования, конкурсы, конференции и другие интеллектуальные мероприятия = 1 день отгула + 1 оплачиваемый день.

Дни отгулов работники имеют право взять в каникулярное время (осенние, зимние, весенние каникулы) и перед/после ежегодного оплачиваемого отпуска летом.

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 на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей

военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- на продолжение лечения в санаторно-курортном учреждении - до 24 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, - до 14 календарных дней (указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям; перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается);
- тяжелое заболевание близкого родственника – 3 календарных дня;
- бабушкам, дедушкам при рождении внуков - 1 день;
- в связи с серебряной и золотой свадьбой работника - 1 день;
- в других случаях, предусмотренных законодательством, а также по договоренности между работником и Работодателем.

3.1.37. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам ГБОУ СОШ №7 длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. № 644.

3.1.38. Педагогические работники, стаж работы которых превышает 11 лет, при устройстве на новое место работы предоставляют справку о неиспользовании права на длительный отпуск с предыдущего места работы.

3.1.39. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с Работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ГБОУ СОШ №7и работник уведомит Работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.40. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ГБОУ СОШ №7. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и Работодателем, в том числе с учетом условий его использования. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на части.

3.1.41. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска Работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для

него время.

3.1.42. Педагогический работник вправе по соглашению с Работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю (7 дней) в письменной форме.

При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном Договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

3.1.43. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с Работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.1.44. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в ГБОУ СОШ №7, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым Работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.45. Длительный отпуск относится к отпускам без сохранения заработной платы. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.2. Профком обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода на банковскую карту, указанную в заявлении работника.

4.2. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц в следующие сроки:

- **23 числа каждого месяца** выплачивается заработная плата за первую половину месяца;
- **8 числа каждого месяца** выплачивается заработная плата за вторую половину месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается 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 выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и/или других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома. За получение расчетного листа работник расписывается в соответствующей ведомости.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
 - иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);
 - выплаты стимулирующего характера.
- 4.4. Оплата труда работников ГБОУ СОШ №7 производится в соответствии с локальными нормативными актами ГБОУ СОШ №7 по оплате труда, принимаемыми по согласованию с Профкомом.
- 4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период начисления заработной платы норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного федеральным законом. Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени, по совместительству либо на неполную ставку, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, исчисленной пропорционально отработанному времени. Доведение минимальной заработной платы до МРОТ осуществляется за счет средств бюджета Самарской области.
- 4.6. При разработке и утверждении в ГБОУ СОШ №7 показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения по назначению выплат стимулирующего характера и их размерам осуществляется с учетом мнения Профкома ГБОУ СОШ №7.
- 4.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 4.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 4.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.
- 4.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и/или ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется в следующие сроки:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ГБОУ СОШ №7, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа Работодателю;
 - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со

дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.12. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории за ним сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на период прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение N 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" в редакции Федерального закона от 03.10.2018 N 350-ФЗ) - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

4.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

-при работе в должности в образовательных организациях независимо от их типов;

-по должностям учителя, преподавателя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

-по должностям работников, по которым применяется наименование "старший" (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия в том числе:

-при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

-при переходе из частной организации, осуществляющей педагогическую деятельность, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации;

-при переходе педагогического работника на другую должность по независящим от него причинам в случае реорганизации образовательной организации при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы;

-если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы), в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при	Руководитель физического воспитания

выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам

дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	(образовательным программам) в области искусств)
Преподаватель (образовательные организации, реализующие образовательные программы в области искусств)	Педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении направления работы профилю работы по должности "преподаватель"); музыкальный руководитель; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам предметной области "Искусство" основных общеобразовательных программ, по дополнительным общеразвивающим программам в области искусств)
Концертмейстер	Музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); педагог дополнительного образования (физкультурно-спортивное направление); инструктор по физической культуре
Инструктор-методист; методист (организации физкультурно-спортивной направленности)	Методист (организации физкультурно-спортивной направленности); инструктор-методист
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

4.13. В случае истечения действия квалификационной категории доплата за категорию пропадает. И возобновляется после подтверждения работником первой и/или высшей категории и присвоение соответствующей категории аттестационной комиссии.

4.14. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере, установленном Правительством Самарского региона.

4.15. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными

званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Работникам ГБОУ СОШ №7 производятся следующие доплаты:

4.16.1. За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере до 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за час работы в ночное время.

4.16.2. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются доплаты по результатам СОУТ на основании ст.147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и/или опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.17. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

4.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

4.19. Работникам, проходящим обучение и получение первого высшего образования, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.20. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.21. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.22. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

4.23. Средства экономии фонда оплаты труда, при их наличии, направляются на премирование и материальное стимулирование работников в соответствии с локальными нормативными актами ГБОУ СОШ №7.

4.24. В период отмены учебных занятий (приостановке образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников ГБОУ СОШ №7, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.25. Штаты формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе (группе)

устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ)

- 4.26. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.
- 4.27. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. ГБОУ СОШ №7 производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).
- 4.28. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель.

5. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (главы 20–22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 5000 рублей за счет средств Работодателя.

5.2.4. Сохранять среднюю заработную плату работнику при освобождении от работы в следующих случаях

- направления Работодателем на повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку;
- прохождения аттестации на первую или высшую квалификационную категорию;
- направления Работодателем для сопровождения обучающихся на олимпиады, экскурсии, конкурсы, смотры и т.д.;
- участия в семинарах, конкурсах, в том числе профессионального мастерства в составе жюри, фестивалях, конференциях, съездах, мероприятиях по реализации сетевых проектов, касающихся профессиональной деятельности;
- направления Работодателем в качестве экспертов по аттестации итоговых работ обучающихся;
- исполнения государственных обязанностей по участию в избирательной комиссии, комиссии референдума в качестве председателя или секретаря.

5.2.4.1 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

5.2.4.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

5.2.4.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

5.2.4.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

5.2.4.5. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь. Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

5.2.4.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. 11 статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

5.2.4.7. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

5.2.4.8. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового

договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с [частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59](#) Трудового Кодекса.

- 5.2.4.9. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному [пунктом 13.1 части первой статьи 81](#) Трудового Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.
- 5.2.4.10. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.
- 5.2.4.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

5.2.4.12. Работникам ГБОУ СОШ №7, при наличии финансовых возможностей, приказом директора ГБОУ СОШ №7 может выплачиваться материальная помощь или вознаграждение согласно нормативным локальным актам ГБОУ СОШ №7.

6. Охрана труда и здоровья

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

В соответствии со статьей 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением введена должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку, опыт работы в этой области.

6.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. 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.

6.3. Работодатель обязан обеспечить:

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

6.3.5. создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

6.3.8. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

6.3.11. 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;

6.3.12. оснащение средствами коллективной защиты;

6.3.13. 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;

6.3.14. 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;

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

- 6.3.16. 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;
- 6.3.17. 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;
- 6.3.18. 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;
- 6.3.19. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- 6.3.20. 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 Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6.3.21. 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;
- 6.3.22. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- 6.3.23. 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;
- 6.3.24. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 6.3.25. 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;
- 6.3.26. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- 6.3.27. 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;
- 6.3.28. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 6.3.29. 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;
- 6.3.30. 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.

6.3. Работник обязан:

- 6.3.1. соблюдать требования охраны труда; правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- 6.3.1. следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- 6.3.2. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.3.3. 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;
- 6.3.4. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- 6.3.5. 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 части второй статьи 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;

6.3.6. 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.

6.4. Работник имеет право на:

6.4.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

6.4.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

6.4.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

6.4.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

6.4.6. обучение по охране труда за счёт средств работодателя;

6.4.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

6.4.8. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

6.4.9. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

6.4.10. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

6.4.11. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

6.4.12. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

6.4.13. на получение актуальной и достоверной информации о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему 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.

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. 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 (ст.224 ТК РФ);

6.5.2. 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).

6.5.3. Указанные средства расходуются, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидацию или снижение уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.4. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников учреждения единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений. Профсоюз работников учреждения обязуется содействовать эффективной работе организации, участвовать от имени работников в управлении в соответствии с формами участия работников в управлении организации, установленными ст.53 ТК РФ

7.5. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.6. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил Профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном отраслевым (межотраслевым) соглашением 1% от заработной платы (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.7. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и Профкома в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Договором Работодатель обязуется:

7.7.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Лицея, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.

7.7.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ).

7.7.3. Не препятствовать представителям Профкома в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

- 7.7.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для проведения заседаний, собраний, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 7.7.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.
- 7.7.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профкому.
- 7.7.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и/или профсоюзной деятельностью.
- 7.7.8. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного) при принятии решений директором ГБОУ СОШ №7 по вопросам, предусмотренным пунктом 7.4 настоящего Договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.
- 7.8. С учетом мнения Профкома производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы;
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в ГБОУ СОШ №7 (ст. 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (часть 6 статья 45 Закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).
- 7.9. С учетом мотивированного мнения Профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников ГБОУ СОШ №7 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ГБОУ СОШ №7(пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и/или психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.10. По согласованию с Профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение режима работы для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование экономии фонда заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ).

7.11. С предварительного согласия Профкома производится:

- увольнение по инициативе Работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.12. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.13. Члены Профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

7.14. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.15. Члены Профкома включаются в состав комиссий ГБОУ СОШ №7 по аттестации

педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

- 7.16. Профком избирается на 2 - 3 года, подотчетен Общему собранию работников ГБОУ СОШ №7 и выборному органу вышестоящей территориальной организации профессиональных союзов, обеспечивает выполнение их решений.

8. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 8.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников (с учетом соблюдения общих требований при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты).
- 8.6. Осуществлять контроль за охраной труда в ГБОУ СОШ №7.
- 8.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Лицея, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.10. Принимать участие в аттестации работников ГБОУ СОШ №7 на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.11. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.12. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников ГБОУ СОШ №7.
- 8.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ГБОУ СОШ №7.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие Договор, их представители, соответствующие органы по труду.

9.2. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

- со стороны Работодателя – директор ГБОУ СОШ №7;
- со стороны работников – председатель профсоюза ГБОУ СОШ №7.

9.3. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Общем собрании работников ГБОУ СОШ №7 о его выполнении.

9.4. Разъяснять условия настоящего Договора работникам ГБОУ СОШ №7.

9.5. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

Подписи Сторон:

От работодателя:

Директор ГБОУ СОШ №7 г. Жигулевска

..... К.И. Алмин

«.....» 2025 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБОУ
СОШ № 7 г. Жигулевска

..... Н.В. Белова

«.....» 2025 г.

«Пролито, пронумеровано и скреплено» ЛИСТА
печатью 26 (м. *М. Иванов*)
Директор ГБОУ СОШ № 7 КИ. Алмин
Дата 01.04.2008

