

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Самарской области средней общеобразовательной школы  
«Образовательный центр»  
с. Тимашево муниципального района  
Кинель – Черкасский Самарской области



государственное бюджетное общеобразовательное  
учреждение Самарской области средняя  
общеобразовательная школа  
«Образовательный центр» с. Тимашево  
муниципального района Кинель-Черкасский  
Самарской области

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0174 2025

от « 25 » 03 2025 г.

Гу мю. Мюсташва Р. В. Мю

(должность, Ф.И.О.)

с. Тимашево 2025 г.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор в новой редакции заключен между работодателем государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Тимашево муниципального района Кинель-Черкасского Самарской области (далее ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево) в лице директора школы, (далее работодатель), Наумовой Л.А. и работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы «Образовательный центр» с. Тимашево муниципального района Кинель-Черкасского Самарской области (далее ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево) в лице Председателя Совета трудового коллектива Лыткиной Татьяны Викторовны. Стороны пришли к соглашению:

1.2. Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые, профессиональные отношения между работниками и работодателем на основе соблюдения взаимных интересов сторон (ст. 40 ТК РФ)

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

1.4. Все приложения к коллективному договору являются его составной частью и обязательны к выполнению.

1.5. Настоящий коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии для работников по сравнению с законодательством, отраслевыми соглашениями и не противоречит им (ст. 40, 41 ТК РФ)

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников (ст. 43 ч. 3 ТК РФ) организации ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево, работающих по трудовому договору (контракту).

1.7. Коллективный договор заключается между работниками и работодателем. Таким образом, коллективный договор распространяется только на работников организации и не может применяться в отношении лиц, работающих по гражданско- правовым договорам.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.9. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок подписанный сторонами договор с приложениями в территориальный орган по труду для уведомительной регистрации;

- довести текст коллективного договора до всех работников ОУ не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принятых работников.

1.10. Работники обязуются:

- в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протестах, направленных на социальную защиту работников образования.

## **2. Трудовые отношения. Прием и увольнение.**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются обязательным заключением письменного трудового договора (контракта) в форме, предусмотренной ст. 57 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается на срок не более 5 лет согласно ст.59 ТК РФ. 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.

В соответствии со ст.61 ТК РФ при поступлении на работу с работниками заключается только письменный трудовой договор. Случаи заключения срочных трудовых договоров указаны в ст.59 ТК РФ.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Основные характеристики и требования к уровню выполнения работы указываются в трудовом договоре и должностных инструкциях. Индивидуальные должностные инструкции разрабатываются на основе Квалификационного справочника, профессиональных стандартов и объявляются работнику под роспись.

2.3. Увольнение членов выборного органа по инициативе администрации по ст.374 ТК РФ допускается только с предварительного согласия профкома п.4 ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» или решения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4. Основные права и обязанности работников и работодателя указываются в Правилах внутреннего трудового распорядка, утверждаемых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

## **3. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. Продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю, 36 часов в неделю для педагогических работников (ст. 333 ТК РФ),

Женщины, работающие в сельской местности, (ст. 263.1 ТК РФ) имеют право:

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе; Продолжительность рабочего дня, время обеденного перерыва, перечень работ с суммированным учетом рабочего времени, продолжительность сокращенного рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности и работников (работающих во вредных условиях труда) устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, которые вывешиваются на видном месте.

3.2. Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях с разрешения трудового коллектива и не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год. Работник привлекается к сверхурочным работам только с согласия данного в письменной форме. (ст. 99 ТК РФ)

3.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.4. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени работников с ненормированным рабочим днём не считается сверхурочной. Работодатель не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или заранее обязывать их к определенной переработке сверхустановленной продолжительности ежедневной работы. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается работодателем совместно с выборным органом первичной профсоюзной организацией. (Приложение №1)

3.5. Основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью, определенной законодательством РФ ст. 114, 115 ТК РФ. Законодательством предусмотрено предоставление отдельным категориям работников иной продолжительности очередного отпуска. Педагогическим работникам очередной отпуск предоставляется в соответствии со статьей 334 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3. 6. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх основного отпуска и присоединяются к основному отпуску:

- работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1)

ст. 119 ТК РФ;

3.7. Режим работы школы определяется уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы. В школе может быть установлена пятидневная или шестидневная рабочая неделя с двумя и одним выходным днем соответственно. Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от количества смен приказом директора школы по согласованию с Органом управления образования и Управляющим Советом школы.

3.8. График работы структурных подразделений школы: школьной медиатеки и библиотеки, «Точки Роста», детских садов и иных подразделений утверждается директором школы и должен быть удобным для обучающихся.

3.9. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них уставом школы. Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы. (Время явки на работу и ухода с работы фиксируется самим работником в журнале учета рабочего времени).

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 40 и 35 минут устанавливается только для обучающихся, пересчета количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

Урок начинается с сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком), извещающим об его окончании. После начала урока и до его окончания педагог и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Педагог не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий и в перерывах между занятиями.

3.11. При определении объема учебной нагрузки обеспечивать преимущество классов, если это возможно по сложившимся в школе условиям труда.

3.12. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором школы. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее чем за один месяц до введения в действие. Продолжительность рабочего дня у педагогов с неполной нагрузкой устанавливается пропорционально учебной нагрузке педагога.

3.13. Работодатель не вправе предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска меньшего размера, чем установлено законодательством, настоящим коллективным договором или отказывать в предоставлении таких отпусков. В случае, если работник имеет право на несколько видов дополнительных

отпусков, эти отпуска суммируются и присоединяются к основному отпуску полностью. (Ст.120 ТК РФ).

3.14. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с Председателем Совета трудового коллектива за 2 недели до наступления календарного года.

3.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется работодателем с учетом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

Дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью один день за каждые 6 уроков, данных в порядке замещения, предоставляются в ближайший каникулярный период.

Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии ст. 335 ТК РФ, пунктом 4 ч. 5 ст. 47 федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утв. приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644

Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке, либо выписки из электронной трудовой книжки или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

3.16. По семейным обстоятельствам и другим причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.17. При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация ст. 127 ТК РФ.

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

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

#### **4. Оплата труда (денежное содержание).**

4.1. Оплата труда работников организации ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево осуществляется на основании следующих нормативных актов:

- Постановление Правительства Самарской области от 23.08.2024 г. № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

- Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 N 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)»;
- Постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013 г № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 28.12.2006 №194 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области»;
- Постановление Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;
- Постановление Правительства Самарской области от 06.08.2014 г № 464 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 28.12.2006 N 194 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области"»;
- Постановление Правительства Самарской области от 07.11.2024г. № 800 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;
- **РАСПОРЯЖЕНИЕ** от 29 сентября 2021 г. N 887-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы»;
- Положение о распределении фонда оплаты труда в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе «Образовательный центр» с.

Тимашево муниципального района Кинель- Черкасский Самарской области;

➤ Коллективный договор ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево.

4.2. Формы, виды и размеры материального поощрения, вознаграждения по итогам работы за год, оплаты труда (денежного содержания), других видов выплат устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом и закрепляются соответствующим Положением, ст. 135 ТК РФ, пункт 3, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности». Заработная плата (денежное содержание) выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа (ст. 136 ТК РФ) на банковскую карту, согласно личному заявлению работника. 25 числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца пропорционально отработанному времени 10 числа, следующего за расчетным, выплачивается заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет).

В случае задержки заработной платы к работодателю принимаются все разрешенные законом меры, по вопросу защиты интересов членов трудового коллектива при выплате заработной платы. Ст. 142 ТК РФ

4.3. Замещение отсутствующего работника оплачивается за фактически отработанное время или предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (отгул).

4.4. Должностные оклады работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

4.5. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

## **5. Охрана труда.**

5.1. В ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево из представителей работодателя и выборного органа на паритетных началах создается комитет (комиссия) по охране труда в составе:

### От работодателя:

директор школы,

зам. директора по АХЧ, зам. директора по филиалам и структурных подразделений

зам. директора по комплексной безопасности школы

### от Совета трудового коллектива:

председатель первичной профсоюзной организации;

члены первичной профсоюзной организации;

Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля.

Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым, территориальным соглашениями,

коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево.

Комиссия разрабатывает программы совместных действий работодателя и Совета трудового коллектива, готовит соответствующие предложения работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда.

Рассматривает предложения работодателя, работников Совета трудового коллектива для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников.

Оказывает содействие работодателю в организации обучения работников охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда.

Участствует в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда.

Содействует в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве.

Заслушивают на заседаниях Комиссии руководителей и других работников организации, допустивших нарушение охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносит работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Указанная комиссия осуществляет контроль охраны труда в организации и разработку мероприятий, по охране труда и которые ежегодно обновляются.

5.2. Работники организации обеспечиваются специальной одеждой, средствами коллективной и индивидуальной защиты (Приложение № 2), моющими и обезвреживающими средствами по действующим нормам за счёт средств организации.

В случае не обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой по вине работодателя (ФЗ РФ от 30.06.2006 № 90 - ФЗ)

5.3. Работники организации проходят предварительный (при поступлении на работу) и периодический медицинские осмотры (обследование) за счет средств учредителя в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава № 1420н от 31.12.2020, Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н). Не прохождение осмотра по вине работника может служить основанием для отстранения его от работы (ст. 76, 214 ТК РФ)

5.4. Работодатель, при заключении индивидуального трудового договора, указывает в нем достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работы с вредными или опасными условиями труда.

5.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль состояния и выполнения работодателем и комиссией своих

обязанностей по охране труда. С этой целью избирается уполномоченный первичной профсоюзной организации по охране труда, которому предоставляется не менее 2-х часов в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения своих обязанностей по охране труда, по согласованному графику) ст.20 ФЗ «О профессиональных союзах их прав и гарантиях деятельности.»

5.6. Работодатель выделяет средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от годового фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы годовых эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

5.7. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ), обеспечить регулярное прохождение медосмотра работников за счет средств учреждения.

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда и технике безопасности, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- Обеспечивать всем работающим по трудовому договору обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом;

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом согласия первичной организации. (ст. 214 ТК РФ);

- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации и представители администрации;

- Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль состояния условий труда и соблюдения норм охраны труда, выполнения соглашения по охране труда;

- Один раз в год информировать работников учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

- При заключении индивидуального трудового договора указывать в нем достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

Первичная организация профсоюза – Совет трудового коллектива - обязуется:

- поддерживать трудовую дисциплину, принимать меры к нарушителям дисциплины и создавать благоприятный моральный климат в коллективе;
- обеспечивать замещение временно выбывшего работника;
- добиваться от работников школы соблюдения требований техники безопасности, санитарно-гигиенических норм и правил противопожарной безопасности;
- заключать соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- участвовать в разработке инструкций по ТБ;
- организовывать физкультурно-оздоровительные, праздничные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения, направляя их в детские оздоровительные лагеря.

## **6. Социальные льготы, гарантии, компенсации.**

6.1. Организация через комиссию по социальным вопросам (далее по тексту комиссия) обеспечивает работников:

пособиями по государственному социальному страхованию в случае болезни;

путевками на санаторно-курортное лечение, отдых, в детские оздоровительные лагеря.

6.2. Комиссия по социальным вопросам утверждается в равном составе из представителей профкома:

От работодателя:

директор школы;

зам. директора по безопасности

От первичной профсоюзной организации:

председатель первичной профсоюзной организации;

член первичной профсоюзной организации;

Комиссия функционирует на основании положения.

Комиссия принимает решения путем голосования большинством голосов.

## **7. Заключительные положения.**

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

7.2. При необходимости приведения положения коллективного договора в соответствие с вновь принимаемыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

7.3. Изменения и дополнения вносятся в настоящий коллективный договор по взаимному согласию сторон, в том же порядке и той же комиссией, в каком был принят настоящий коллективный договор.

7.4. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания или перед приемом на работу нового работника до подписания трудового договора (ФЗ РФ от 30.06.2006 № 90 - ФЗ)

7.5. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, подписавшими его и соответствующим органом по труду (статья 51 ТК РФ).

Работодатель, выборный орган ежегодно контролируют выполнение коллективного договора.

#### **8. Перечень приложений.**

Приложение № 1 - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем в ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево.

Приложение № 2- Положение о порядке выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты работникам ГБОУ СОШ «Образовательный центр» с. Тимашево.

Приложение № 3 - Перечень профессий работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, дающими право на дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам системы оценки условий труда (СОУТ).

Подписи сторон

От работодателя:

Директор школы  
Любовь Алексеевна Наумова

«17» марта 2025г



От работников:

Представитель работников

Лыткина

Татьяна Викторовна Лыткина

«17» марта 2025г

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**  
*к коллективному договору*  
*от 17.03.2025.*

Перечень должностей работников  
с ненормированным рабочим днем в ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево

1. Настоящий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в соответствии с ст. 101 ТК РФ.
2. Дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем предоставляется работникам, работающим в организации ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево по следующим должностям:
  - Главный бухгалтер - 3 календарных дня;
  - Секретарь - 3 календарных дня;
  - Водитель - 3 календарных дня;
  - Сопровождающий воспитатель - 3 календарных дня.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
к коллективному договору  
от 17.03.2025

**Положение о порядке выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты работникам ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Тимашево**

1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст. 221 ТК РФ и Правил обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом ПРИКАЗ от 29 октября 2021 г. N 766н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

2. Право на получение спецодежды имеют следующие должности:

Работники	ХАЛАТ	Резиновые сапоги, калоши	Рабочая спецодежда	Перчатки резиновые	Перчатки хлопчатобумажные
Лаборант	1 в 2 года	-	-	6 пар в год	-
Гардеробщица	1 в 2 года	-	-	2 пары в год	-
Уборщик служебных помещений	1 в 2 года	1 пара в 3 года	-	1 пара в месяц	-
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	-	1 пара в 2 года	1 пара в 2 года	-	6 пар в год
Водитель	-	-	-	-	6 пар в год
Дворник	-	-	-	-	1 пара в месяц
Воспитатель	1 в год	-	-	-	-
Помощник воспитателя	1 в год	-	-	1 пара в месяц	-

3. Финансирование выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты в соответствии со ст. 221 ТК РФ и настоящего коллективного договора осуществляется работодателем.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №3**

*к коллективному договору  
от 17.03.2025*

Перечень профессий работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, дающими право на дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам СОУТ

№ п/п	Наименование профессии	Класс условий труда	Количество календарных дней
1.	Повар	3.2	7 дней
2.	кухонный работник	3.2	7 дней

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

