

**Государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с.Узюково
муниципального района Ставропольский Самарской области**



C=RU, O=ГБОУ СОШ
с.Узюково, CN=Безьянова
Т.Ю.,
E=bezyanova68@mail.ru
00af87df158c56bc90
2021.07.30 10:30:31+04'00'

Коллективный договор

срок действия: 2021-2024г.г.

**Принят на общем собрании
Работников
Протокол №4
16.03.2021г**

Юридический адрес: 445131, Российская Федерация,
Самарская область, муниципальный район Ставропольский,
сельское поселение Узюково, село Узюково,
ул.Школьная, д.1

**Работодатель – Безьянова Татьяна Юрьевна, Т: 40-08-69
Представитель работников – Гримашевич Галина Ивановна
Численность работников 79 чел.
Код ОКВЭД - 85.14/85.11
Код ОКФС - 13**

Работники государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Узюково муниципального района Ставропольский Самарской области в лице Первичной профсоюзной организации государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Узюково муниципального района Ставропольский Самарской области (далее – ПО), возглавляемого председателем ПО, с одной стороны, и государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средняя общеобразовательная школа с.Узюково муниципального района Ставропольский Самарской области (далее - ГБОУ СОШ с.Узюково) в лице исполняющего обязанности директора Т.Ю.Безьяновой (далее – работодатель), с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы с.Узюково муниципального района Ставропольский Самарской области на 2021-2024 гг. (далее - Коллективный договор) является правовым актом, заключенным между работодателем и работниками в лице их представителей, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБОУ СОШ с.Узюково на основе согласования взаимных интересов сторон. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора и обязуются систематически (не реже 1 раза в год) контролировать ход их реализации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права, и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнёрства в ГБОУ СОШ с. Узюково;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБОУ СОШ с.Узюково;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными действующими законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. (Ст. 20 ТК РФ)

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними

отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. (Ст. 30 ТК РФ).

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым Кодексом, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий. (Ст. 31 ТК РФ).

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ СОШ с. Узюково, в том числе на лиц, поступивших на работу после заключения Коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

1.7. В течение семи дней со дня подписания Коллективного договора работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.8. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней со дня его подписания.

Основными формами участия работников в управлении ГБОУ СОШ с.Узюково являются: учет мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором; проведение ПО консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждение с работодателем вопросов о работе ГБОУ СОШ с.Узюково, внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение ПО планов социально-экономического развития, участие в разработке и принятии коллективного договора; иные формы, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

К педагогической деятельности не допускаются лица:

-лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

-имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности.

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

-признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

-имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах применяются работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

2.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.4. При заключении трудового договора в него включаются сведения, обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, отраслевым и территориальным соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5. Трудовой договор с работником, заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей

работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод работника без его согласия допускается лишь в случаях, указанных в ст.72.2 ТК РФ.

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

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора ГБОУ СОШ с.Узюково.

С приказом директора ГБОУ СОШ с.Узюково о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.10. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе,

заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБОУ СОШ с.Узюково и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

3.2 Работодатель заблаговременно представляет представительному органу работников проекты приказов о сокращении численности штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3 Стороны договорились, что помимо категорий работников, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе (при равной производительности труда и квалификации) сокращения численности или штатов имеют также работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет.

3.4 Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, предоставляется 1 свободный день в неделю с оплатой в размере среднего заработка для поиска нового места работы.

3.5 Информация о возможном массовом высвобождении работников предоставляется в службу занятости не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.6 Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

3.7. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Ежегодно организовывать повышение квалификации

Работников в соответствии с графиком. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.8.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.8.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176

ТК РФ.

3.8.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников, в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ и ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников:

- педагогических работников - не более 36 часов в неделю, за исключением педагогических работников, которым в зависимости от специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (норма часов в неделю за ставку заработной платы): 20 - учителям-логопедам; 24 - музыкальным руководителям; 25 – воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими отклонение в развитии; 30 – инструкторам по физической культуре.
- работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю;
- а также других категорий работников в соответствии со ст. 92 Трудового кодекса РФ.

4.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.4. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день, за исключением случаев, предусмотренных ст. 112 ТК РФ.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, указанных в ч.2 ст.99 ТК РФ, в том числе для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его письменного согласия допускается в случаях, указанных в ч.3 ст.99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения представительного органа работников.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом, отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.6. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях указанных в ч.3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения представительного органа работников.

Привлечение работников к работе в выходные или не рабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.9. Работодатель предоставляет работникам ГБОУ СОШ с.Узюково ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ); для педагогических работников - удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 или 42 календарных дня

4.10. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

4.11. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором ГБОУ СОШ с.Узюково с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). Перенос отпуска регулируется законодательством (ст.124 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

По соглашению сторон ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

4.12. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня работникам с ненормированным рабочим днём (ст.119 ТК РФ).

4.13. 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 ст.128 ТК РФ:

- участникам ВО войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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

4.15. Время каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (например, дежурство и др.).

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул) и времени, необходимого для выполнения работ, ненормируемой части рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся определяется в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.16. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.18. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на

длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников ГБОУ СОШ с.Узюково производится в соответствии с Положениями об оплате труда (приложение № 2, приложение № 3).

5.2. Порядок и размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются в соответствии с Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (ТК РФ Статья 136):

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата работнику устанавливается не менее минимального размера оплаты труда (МРОТ) на территории РФ.

Выплата заработной платы за первую половину месяца выплачивается в виде аванса в счет заработной платы 20 числа текущего месяца (размер аванса за первую половину месяца определяется исходя из оклада за отработанное время), за вторую половину - 5 числа следующего месяца. Правила выплат установлены трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Выплата заработной платы работнику производится в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

5.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. (ТК РФ Статья 136).

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. (часть шестая в ред. Федерального [закона](#) от 03.07.2016 N 272-ФЗ)

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

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

6. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. (Приложение №4)

6.3. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.4. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представительного органа с последующей сертификацией.

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

6.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

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

6.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.

6.9. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

6.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, по охране труда.

6.11. Создать в ГБОУ СОШ с.Узюково комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены представительного органа.

6.12. Осуществлять совместно с представительным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, рейды по энергосбережению и сбережению водных ресурсов.

6.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и

периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.15. Размер финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда определяется ежегодно в соответствии с планом финансово- хозяйственной деятельности и планом – графиком ГБОУ СОШ с.Узюково.

6.16. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний, требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем во время трудовой деятельности, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.17. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через представителя от работников 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;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения медицинского осмотра (обследования);
- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

ГБОУ СОШ с. Узюково вправе:

7.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в случаях, предусмотренных ст. 165 Трудового кодекса РФ.

7.2. Предоставлять дополнительный отпуск до трех рабочих дней по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, смерть близких родственников) с сохранением заработной платы.

7.3. Предоставлять работникам возможность для занятий спортом на базе спортивных залов ГБОУ СОШ с. Узюково в свободное от учебных занятий время.

7.4. Организовывать для работников проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

7.5. Оказывать материальную помощь при наличии средств ветеранам труда; лицам, имеющим особые заслуги перед школой; работникам ГБОУ СОШ с. Узюково в связи с возникшими сложными жизненными ситуациями.

7.6. Учитывать расписание занятий с учётом удобного времени для педагогических работников, имеющих детей дошкольного и младшего школьного возраста.

7.7. Юбилеям, проработавшим в ГБОУ СОШ с. Узюково не менее 10 лет и достигшим возраста 50, 55 (для женщин), 60, 70 лет и через каждые последующие 10 лет по представлениям руководителей подразделений выплачивать премии при наличии средств.

7.8. Оказывать материальную помощь на погребение умершего работника и в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг(а)).

7.9. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

7.10. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет:

-дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка продолжительностью в соответствии с ч.1 ст.173 Трудового кодекса РФ;

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью в соответствии с ч.2 ст.173 Трудового кодекса РФ;

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

7.11. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет:

-дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка продолжительностью в соответствии с ч.1 ст.174 Трудового кодекса РФ;

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью в соответствии с ч.2 ст.174 Трудового кодекса РФ;

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

7.12. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

7.13. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, образовательным программам среднего профессионального образования устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

7.14 Работнику, имеющему двух 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, 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 год не допускается.

7.15. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

7.16. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

8. СОЦИАЛЬНОЕ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что работодатель:

- 8.1.** ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 8.2.** Организует в Учреждении общественное питание (столовую и буфет).
- 8.3.** Предоставляет своевременно работникам Учреждения справки о работе, которые необходимы для получения льгот, пособий, субсидий и т.д.
- 8.4.** ходатайствует о выделении работникам путевок на санаторно-курортное лечение.
- 8.5.** Обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством, в Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования, Фонд социального страхования.
- 8.6.** Обязуется предоставлять педагогическим работникам Учреждения денежную компенсацию для обеспечения книгоиздательской продукцией в размере 100 рублей.
- 8.7.** Обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и создавать все необходимые условия для прохождения работниками медицинского осмотра.
- 8.8.** Обязуется создавать все необходимые условия, направленные на снижение травматизма.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 9.1.** Ответственность сторон наступает в соответствии с действующим законодательством.
- 9.2.** Работодатель и ПО обязуются принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному договору.
- 9.3.** Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляют работодатель, ПО и органы по труду.
- 9.4.** Работодатель обеспечивает своевременное выполнение относящихся обязательств по коллективному договору, 2 раза в год докладывает на заседании ПО о ходе их выполнения, совместно с ПО отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по коллективному договору за полугодие и год, проводит не менее двух раз в год, с привлечением ПО, массовую проверку выполнения коллективного договора, обсуждает пути его реализации. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.
- 9.5.** Приложения, принятые совместно работодателем и ПО, считать неотъемлемой частью Коллективного договора.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1.** Коллективный договор заключается на 3 года с даты подписания сторонами.
Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.
- 10.2.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, при реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

10.3 При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.4. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

10.5. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

10.6. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.7. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

10.8. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем его условий, работники не выдвигают новых социально-трудовых и экономических требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к работникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины

10.9. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют стороны социального партнёрства, их представители, соответствующие органы по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

10.10. Работодатель и уполномоченные им лица, виновные в нарушении или невыполнении условий коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.11. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение №2 Положение об оплате труда ГБОУ СОШ с. Узюково

Приложение №3 Положение об оплате труда работников СПДС «Буратино» ГБОУ СОШ с. Узюково и СПДС «Теремок» Ташлинского филиала ГБОУ СОШ с.Узюково.

Приложение №4 Положение о надбавках за результативность и качество работы работников ГБОУ СОШ с. Узюково

Приложение №5 Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда в СПДС «Буратино» ГБОУ СОШ с. Узюково и СПДС «Теремок» Ташлинского филиала ГБОУ СОШ с.Узюково

Приложение №6 Положение о распределении специального фонда оплаты труда в ГБОУ СОШ с.Узюково

Приложение №7 Положение о материальном стимулировании в ГБОУ СОШ с.Узюково, СПДС «Буратино» ГБОУ СОШ с. Узюково и СПДС «Теремок» Ташлинского филиала ГБОУ СОШ с.Узюково

Приложение №8 Соглашение по охране труда работодателя и представительного органа работников.

Приложение №9 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты и санитарной одежды.

Приложение №10 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение №11 Контингенты лиц ГБОУ СОШ с.Узюково подлежащих периодическому медосмотру согласно приказу №302Н от 12.04.2012 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Приложение №12 Контингенты лиц СПДС «Буратино» ГБОУ СОШ с. Узюково и СПДС «Теремок» Ташлинского филиала ГБОУ СОШ с.Узюково подлежащих периодическому медосмотру согласно приказу № 302Н от 12.04.2012 Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Подписи сторон:

от работодателя:

и.о.директора ГБОУ СОШ с.Узюково

_____ Т.Ю.Безьянова

« ____ » _____ 2021г.

от работников:

Представитель работников

Г.И.Гримашевич

« ____ » _____ 2021г.



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И
МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
(минтруд Самарской области)**

Ново-Садовая ул., д.106А, г. Самара, 443068

Тел.: (846) 263-71-91, факс: (846) 263-70-69

E-mail: info@samaratrud.ru;

<http://trud.samregion.ru>

ОКПО 03489361; ОГРН 1126316008642

ИНН/КПП 6316179073/631601001

26.03.2024 № 74

на № _____ от _____

ГБОУ СОШ с. Узюково

445131, Самарская область,

Ставропольский район,

с. Узюково,

ул. Школьная, д. 1

Директору

Т.Ю. Безьяновой

Представителю работников

Г.И. Гримашевич

УВЕДОМЛЕНИЕ

о предоставлении государственной услуги по уведомительной регистрации коллективного договора.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области сообщает, что изменения коллективного договора ГБОУ СОШ с. Узюково зарегистрированы 26 марта 2024 года.

Регистрационный номер: 01702021/1.

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации при осуществлении регистрации министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и условиями соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Самарской области.

Консультант департамента трудовых отношений

 Н.Н. Забелина

**ИЗМЕНЕНИЯ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**
государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение Самарской области средняя общеобразовательная
школа с.Узюково м.р.Ставропольский Самарской области

на 2021-2024 годы

(регистрационный № 01702021 от 18.03.2021 года)

Приняты на общем собрании

работников «12» 03 2024 г.
Протокол № 7

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 01702021 //

от «26» марта 2024 г.

Коммульнис Зейлине

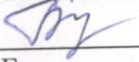
(подпись Ф.И.О.)

И.И.

Стороны коллективного договора в лице директора ГБОУ СОШ с. Узюково Безьяновой Татьяны Юрьевны и представителя работников ГБОУ СОШ с. Узюково Гримашевич Галины Ивановны пришли к соглашению продлить срок действия коллективного договора государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средней общеобразовательной школа с. Узюково м.р. Ставропольский Самарской области на 2021-2024 гг. (рег. № 01702021 от 18.03.2021 года) на 3 года.

Подписи сторон:

От работодателя:


(директор Безьянова Т.Ю.)
«14» марта 2024 г.



М.п.

От работников:


(председатель работников Гримашевич Г.И.)
«14» марта 2024г.



**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И
МИГРАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ
САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ
(минтруд Самарской области)**

Ново-Садовая ул., д.106А, г. Самара, 443068

Тел.: (846) 263-71-91, факс: (846) 263-70-69

E-mail: info@samaratrud.ru;

<http://trud.samregion.ru>

ОКПО 03489361; ОГРН 1126316008642

ИНН/КПП 63 16179073/63 1601001

26.03.2024 № 74

на № _____ от _____

ГБОУ СОШ с. Узюково

445131, Самарская область,

Ставропольский район,

с. Узюково,

ул. Школьная, д. 1

Директору

Т.Ю. Безьяновой

Представителю работников

Г.И. Гримашевич

УВЕДОМЛЕНИЕ

о предоставлении государственной услуги по уведомительной регистрации коллективного договора.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области сообщает, что изменения коллективного договора ГБОУ СОШ с. Узюково зарегистрированы 26 марта 2024 года.

Регистрационный номер: 01702021/1.

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации при осуществлении регистрации министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и условиями соглашений, принятых на вышестоящих уровнях социального партнерства и действующих на территории Самарской области.

Консультант департамента трудовых отношений

 Н.Н. Забелина

**ИЗМЕНЕНИЯ К
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**
государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение Самарской области средняя общеобразовательная
школа с.Узюково м.р.Ставропольский Самарской области

на 2021-2024 годы

(регистрационный № 01702021 от 18.03.2021 года)

Приняты на общем собрании

работников «12» 03 2024 г.
Протокол № 7

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 01702021 //

от «26» марта 2024 г.

Коммульникова З.В.

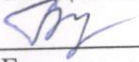
(подпись)

И.И.

Стороны коллективного договора в лице директора ГБОУ СОШ с. Узюково Безьяновой Татьяны Юрьевны и представителя работников ГБОУ СОШ с. Узюково Гримашевич Галины Ивановны пришли к соглашению продлить срок действия коллективного договора государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области средней общеобразовательной школа с. Узюково м.р. Ставропольский Самарской области на 2021-2024 гг. (рег. № 01702021 от 18.03.2021 года) на 3 года.

Подписи сторон:

От работодателя:


(директор Безьянова Т.Ю.)
«14» марта 2024 г.



М.п.

От работников:


(председатель работников Гримашевич Г.И.)
«14» марта 2024г.