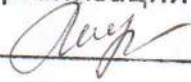


Председатель профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №1»

 Мирзаева А.М.



Директор МБОУ «СОШ №1»

 Ширинбекова Х.З.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»

на 2014 -2016 гг.

Принято на общем собрании
трудового коллектива

Протокол № 5

« 8 » января 2014г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в ГКУ РД
«ЦЗН в МО «город Каспийск»

Регистрационный № 1574 от « 21 » 02 2014 г.

Директор ГКУ РД в МО
«город Каспийск»





А.К.Маллаев

Коллективный договор

1. Общие положения:

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее именуемой МБОУ «СОШ №1») и профсоюзным комитетом МБОУ «СОШ №1» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников образования МБОУ «СОШ №1».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), законом об образовании РФ, законами РФ и РД о правах и гарантиях профсоюзов, трехсторонним соглашением РФ, РД и отраслевых коллективных соглашений и в соответствии с Постановлением Госсовета РД от 07.04.2005 г. «О мерах по дальнейшему взаимодействию органов власти РД, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзов РД», другими постановлениями, распоряжениями, рекомендациями, уставами, положениями на уровне РФ, РД и г. Каспийска, не противоречащими законам, иным законодательным, нормативным и правовым актам с целью определения взаимных обязательств работников образования и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательных учреждений и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями, региональными и территориальными соглашениями - по РФ и РД.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники МБОУ «СОШ №1», являющиеся членами профсоюза и не членами профсоюза, но по их заявлению с соглашения сторон, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета школы (далее именуемым профком) Мирзаевой А.М.;

- Работодатель в лице руководителя МБОУ «СОШ №1» Ширинбековой Х.З..

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образования МБОУ «СОШ №1», входящих в профсоюзную организацию работников народного образования школы.

1.5. Стороны договорились, что содержание коллективного соглашения будет доведено до всех работников МБОУ «СОШ №1», являющихся членами профсоюза.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае смены руководителей, реорганизации /в течение срока реорганизации/, в течение 3-х месяцев при смене собственника, в течение всего срока ликвидации /при ликвидации/.

1.7. В течение срока действия и продления срока действия договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств;

- пересмотр обязательств настоящего договора не должен привести к снижению уровня социально-экономического положения работников образования и ниже уровня норм по РФ, РД, отраслевых норм и коллективных соглашений.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в установленном законом порядке (ч.6,7 ФЗ от 03.12.2012 №234-ФЗ).

1.9. Настоящий коллективный договор может быть продлен на срок до 3-х лет по соглашению сторон с рассмотрением на заседаниях профсоюзного комитета школы, на профсоюзных собраниях школы.

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента утверждения на профсоюзном собрании работников образования школы по п. 1.9. выше и подписания его сторонами, заверения печатями и не зависит от срока уведомительной регистрации в центре занятости г.

1.11.К коллективному договору прилагаются локальные нормативные акты:

- примерные правила внутреннего трудового распорядка;
- примерный трудовой договор;
- положение об оплате труда работников образования;
- перечень оснований предоставления работникам материальной помощи;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и /или/ опасными условиями труда для дополнительного обслуживания;
- перечень работников с ненормированным рабочим днем для дополнительного отпуска;
- положение о распределении надтарифного фонда оплаты труда;
- положение о стимулирующих и компенсационных доплатах;
- положение о премировании работников;
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- положение о фонде охраны труда;
- план оздоровительно-профилактических мероприятий;
- план мероприятий по охране труда и технике безопасности;
- другие дополнительные нормативные акты, не ухудшающие положение работников образования г. Каспийска по сравнению с общероссийскими нормами и льготами.

1.12.Стороны согласились определить некоторые формы участия работников образования школы, их профкома совместно с администрацией школы, её руководителем в :

- учете мнения членов профсоюза, профкома школы /по согласованию/;
- консультации с работодателями по вопросам принятия /локальных/ нормативных актов по школе;
- получении от работодателей информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам по данному коллективному договору школы;
- обсуждении с работодателями вопросов о работе школы, внесение предложений по ее улучшению;
- участии в разработке, принятии, контроле выполнения коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, индивидуальных договоров и других приложений к коллективному договору;
- участии в заседаниях органов управления школы, в комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы;
- других формах.

1.13.Работодатель, вступивший в объединение работодателей или новая организация, или объединение в период действия договора, должен выполнять обязательства, предусмотренные настоящим договором.

II Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения, права и обязанности работодателя и работников определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом школы, законами о правах и гарантиях профсоюзов РФ и РД и не могут ухудшать положение работников по сравнению с ТК, а также отраслевым тарифным, региональным

соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа, по требованию работника копия приказа вручается и работнику.

2.3. Трудовой договор с работником на вакантное место, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора по ст. 57 ТК, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим работы, льготы, компенсации и др. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

Объем учебной нагрузки больше или меньше ставки устанавливается с учетом письменного соглашения работника и может быть изменен только с письменного согласия работника.

В зависимости от количества часов по учебным планам учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Имеющаяся учебная нагрузка на следующий учебный год может быть уменьшена только в случаях уменьшения количества часов по учебным планам, программам и классов, групп по взаимному соглашению работодателя и работника.

2.5. Педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, должны иметь преподавательский объем работы не менее, чем на ставку заработной платы.

2.6. Прежде, чем принять совместителей и новых работников, следует обеспечить учебной нагрузкой штатных работников, если ими может быть выполнен существующий объем трудовых обязанностей. (Постановление Госкомтруда СССР от 09.03.89 г. №81)

2.7. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца ст. 73, 162 ТК РФ/ до их введения.

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда.

2.8. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с содержанием трудового договора, коллективного договора, правилами внутреннего трудового распорядка, техникой безопасности, уставом школы и другими локальными нормативными актами, действующими в школе.

2.9. Прекращение трудового договора с работником производят только на основании ТК РФ /ст. 77-81/ и иных федеральных законов.

2.10. Объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя и как дисциплинарное наказание.

2.11. Учебная нагрузка находящихся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет устанавливается ежегодно и передается для выполнения другими учителями.

2.12. Верхний предел преподавательской нагрузки руководителя и заместителей устанавливает Управление Образования и ограничивается верхним пределом для оптимального контроля и руководства.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд школы, с учетом мнения профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом перспективы развития школы на каждый год.

3.2 Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических кадров не реже чем один раз в пять лет с соответствующим финансированием;

- в случае направления работника на повышение квалификации сохранить за ним место работы, среднюю зарплату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность оплатить ему командировочные расходы /суточные, проездные, проживание/, в порядке и размерах, предусмотренных для командировок /ст. 187 ТК/;

- проездные расходы, в случае фактического отсутствия в городе проездных билетов на маршрутных микроавтобусах, возмещать в размере стоимости проезда на маршрутном микроавтобусе, действующей на момент командировки;

- предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, а для получения второй профессии в рамках предложения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по профилю учреждения - за счет экономии средств и внебюджетных источников по желанию работодателя;

- организовать проведение аттестации и изменение разрядов оплаты педагогических работников в соответствии с положением об аттестации, оплате и тарификации педагогических руководящих работников с оплатой по полученным разрядам и категориям со дня наступления права и решения аттестационной комиссии.

На один год продлить срок действия имеющейся квалификационной категории по званию работника:

- в случае выхода на работу после декретного отпуска;
- после окончания отпуска по уходу за ребенком;
- при длительной болезни;
- после длительного/до года/отпуска в соответствии с законом «Об образовании в РФ»;
- если до выхода на пенсию по старости оставалось три года и менее - срок категории продлевается на весь период до наступления пенсионного срока.

IV Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель уведомляет в письменной форме профком, работников о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случае массового высвобождения /5 и более/ не позднее чем за 3 месяца /ст. 82 ТК/. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения /п. 2 ст. 81 ТК/ производить с учетом мнения /предварительного согласия/ профкома /ст. 82 ТК/.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК, имеют также:

- лица предпенсионного возраста /за два года до пенсии/;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- одинокие инвалиды;
- другие категории работников по коллективным договорам учреждений.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка /ст. 91 ТК/, учебным расписанием, графиком сменности, годовым учебным графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения /по согласованию/ профкома, условиями трудового договора, должностными инструкциями, Уставом школы.

5.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы /ст. 333 ТК/, которая указывается в правилах внутреннего трудового распорядка и в трудовых договорах с работниками.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в случаях:

- по соглашению между работником и работодателем в письменной форме;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей /опекунов, попечителей/, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- по просьбе лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи по медицинскому заключению;
- в других уважительных случаях.

5.4. Расписание составляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя и при возможности дается свободный день для методической работы.

5.5. Свободный день для методической работы используется работником в соответствии с законодательными, нормативными и правовыми актами РФ.

5.6. Часы, свободные от занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие /праздничные/ дни, дни отпуска допускается по ст. 113 ТК и оплачивается в размере и порядке, указанных в ст. 153 ТК. В случаях, приведенных в ст. 99 ТК, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений для работников до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет. Привлечение работников к работе в выходные, праздничные дни, дни отпуска и сверхурочное привлечение работников к выполнению работ, не предусмотренных Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному

распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда и ТК РФ.

5.8. Время каникул учащихся, не совпадающее с очередным отпуском работника, является рабочим временем для педагогических работников.

В эти периоды каникул для учащихся педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организаторской работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки в день до начала каникул /по числу уроков в день по расписанию, по среднедневному количеству часов в день по тарификации/.

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

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность ежегодного отпуска по согласованию с профкомом устанавливается ежегодно не позднее чем за 2 недели до начала отпуска с учетом продолжительности, льгот для определенных категорий и с учетом ежегодных дополнительных отпусков за вредность и ненормированное рабочее время в соответствии с положениями в коллективных и трудовых договорах.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

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

Замена части отпуска, свыше 28 календарных дней денежной компенсацией /ст. 126 ТК/ может быть при наличии средств для тех работников, которых надо отозвать из отпуска при острой необходимости пребывания на работе.

5.10. Предоставить работникам отпуск без сохранения зарплаты в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;
- в связи с переездом - 3 календарных дня;
- для проводов в армию - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- участникам ВОВ - до 35 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 35 календарных дней;
- в других уважительных случаях - до 60 календарных дней;
- неосвобожденному председателю профкома - до 6 календарных дней.

5.11. Предоставить ежегодный дополнительный отпуск к основному отпуску /28 календарных дней/ работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда /по ст. 117 ТК/;
- с ненормированным рабочим днем /по ст. 119 ТК/ и /ст. 101 ТК/;
- ежемесячный дополнительный отпуск в размере 4-х рабочих дней с оплатой за счет средств соцстраха одному из родителей, воспитывающих ребенка-инвалида до 18 лет, без права объединения отпусков за несколько месяцев;
- предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 рабочих дней работникам, отработавшим год без заболеваний, а также работникам, качественно подготовившим до ухода в отпуск класс (группу) к новому учебному году.

5.12. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года без сохранения зарплаты в соответствии с положением об этом отпуске по заявлению работника.

5.13. Общими выходными днями являются:

- при 6-дневной неделе - воскресенье;
- при 5-дневной рабочей неделе - суббота и воскресенье.

5.14. Нерабочими праздничными днями РФ являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, января - новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День Защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник весны и труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

Дополнительные праздники в РД:

- 26 июля - День Конституции РД;
- «Ураза-байрам»;
- «Курбан-байрам».

Заработная плата в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается, /ст. 112 ТК РФ; ФЗ № 201 от 24.12.2004 г./

5.15. Время перерыва, отдыха, питания в школе устанавливается правилами внутреннего распорядка.

5.16. К дежурству педагогические работники не привлекаются, как правило, в день наибольшего количества уроков дежурного учителя. Дежурство начинается не ранее 20 минут до занятий и прекращается не позднее 20 минут после занятий.

5.17. Периоды перемен между уроками входят в рабочее время учителя /академический час урока = астрономическому часу работы/.

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основе НСОТ бюджетной сферы. С учетом образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации или по отраслевой системе оплаты труда при ее введении.

6.2. Оплата труда медицинских, библиотечных работников, бухгалтера школы, техработников производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по отраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата выплачивается 1 числа, но не позже 15 числа следующего месяца за отработанным месяцем, аванс - 15 числа отработываемого месяца с полной расшифровкой по мере введения 1С (предоставлением расчетного листа) по согласию сторон /ст. 136 ч.1 ТК РФ/.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением об оплате труда работников образования/на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. №216н/ и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- действующие повышения ставок заработной платы работников образовательных учреждений, а также доплат и надбавок к ставке заработной платы в соответствии с постановлениями РФ и РД, но не ниже общероссийских норм и решений /перечни прилагаются/;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Трудовым

Кодексом РФ, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами РД, Уставом школы, коллективным договором и т.д.;

- педагогическую нагрузку более или менее нормы за ставку предоставляется по письменному заявлению работника, имея в виду, что в образовательных учреждениях города при педагогической нагрузке менее ставки не предусмотрена пенсия за выслугу лет с 1999 года /досрочная пенсия/;

- произвести доплату до 20% ставки при наличии наград РСФСР, СССР, РФ, отраслевых наград РФ «Отличник просвещения РСФСР, СССР, РФ, Почетный работник образования РФ, заслуженный учитель РФ, РСФСР, СССР и РД» /с 10-15%/ ;

6.5. Почасовую оплату производить не более двух месяцев /если иного договора с работником нет/ при замене отсутствующего работника, исходя из нормы часов в месяц:

При 18ч.- 75%	24 ч. - 100%	36 ч. и более - 125%
20 .- 83,33%	25ч.-104,17%	

6.6. Педагогических работников, имеющих педагогическую нагрузку в школе /кроме лиц с почасовой оплатой/ включить в тарификационный лист. Замещение отсутствующих педагогических работников свыше 2 месяцев тарифицировать соответствующим приказом.

6.7. Изменение разрядов оплаты труда и /или/ размеров ставок заработной платы /должностных окладов/ производится:

- при получении образования - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени - со дня решения ВАКа о выдаче диплома или присуждении ученой степени;
- другими положениями об оплате труда работников образования.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится исходя из размера ставки /оклада/ имевшегося у него разряда, право наступает со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

В случае повышения заработной платы всем работникам образования постановлениями правительств РФ и РД в повышенном размере производят со дня принятия указанных постановлений РФ и РД.

6.8. Наполняемость классов (групп), установленная типовыми положениями /Уставом/, Законом об образовании РФ, является предельной нормой /25 чел./ обслуживания в конкретном классе, за часы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Ввести доплату в размере 4 % ставки педагога за каждого ребенка при наличии сверхустановленной государственной нормы в классах 3 и более детей за учебные занятия, за классное руководство, за проверку тетрадей, как за дополнительную сверхнормативную работу.

Производить надбавку 10 % к ставке работникам удостоенным звания «Отличник образования РД». /Закон об образовании; п.п. 4.5.1 коллективного соглашения Министерства образования и профсоюза отрасли РФ и РД; Положение об образовательных учреждениях./

6.9. В качестве дисциплинарного наказания не может быть применено материальное ущемление работников в выплате фиксированной заработной платы (по тарификации).

6.10. При вынужденном простое или приостановке работ не по вине работника производится выплата не менее 2/3 заработной платы и не менее одной ставки /ст. 157 ТК/.

6.11. При невыплате заработной платы работникам свыше 15 дней срока выдачи заработной платы /10+5/ работник имеет право /по ст. 142 ТК/ приостановить работу с требованием выплаты с уплатой процентов в размере действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ - за каждый день просрочки с сохранением полной заработной платы за все дни приостановки работы до выдачи

зарплаты /ст. 236 ТК/.

6.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в санкционированной забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора школы, отраслевого тарифного, регионального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несут учредители, руководитель образовательного учреждения, работодатель, администрация всех уровней. Средства экономии фонда оплаты труда оставлять в распоряжении школы для стимулирования труда работников. /Положение об образовательном учреждении п. 80/.

6.14. Выплату пособий по социальному страхованию и пособий по уходу за ребенком до 3-х лет производят одновременно с выплатой заработной платы соответствующего периода права на пособие.

VII. Гарантии и компенсации.

7.1 Работодатель (его представитель) обязуется:

7.1.1 Своевременно выплачивать предусмотренные льготы для педагогических работников.

7.1.2. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.3. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении нуждающимся педагогическим работникам жилья, участков для индивидуального строительства, дачных участков и о выделении ссуд на приобретение и строительство жилья и дачного строительства.

7.1.4. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам компенсацию на книгоиздательскую продукцию.

7.1.5. Обеспечить предоставление мест в ДООУ работникам образования, в т.ч. оказывать помощь многодетным и малообеспеченным семьям за счет фонда всеобщего.

7.1.6. Организовать функционирование объектов питания и осуществление питания в том числе для работников школы по минимальной стоимости.

7.1.7. Предусмотреть строительство кооперативных домов для педагогических работников, в т.ч. на свободных территориях учреждений образования по согласованию с администрацией города.

7.1.8. Обеспечить заключение коллективных договоров и его выполнение в школе.

7.1.9. Полнее использовать возможности для профилактики, лечения и отдыха работников образования и членов их семей, учащихся.

Выделять для этой цели из бюджета учреждений 30 % сметной стоимости /ст. 377 4-й абз. ТК РФ/.

7.1.10. Членов профсоюза, их детей и членов семьи обеспечить санаторными путевками с оплатой 20 % стоимости за счет профсоюза.

7.1.11. В связи с уменьшением единого социального налога на 10% выделять средства за счет бюджета на:

- приобретение санаторных путевок работникам образования из расчета 1 путевка на 390 работающих;
- приобретение новогодних подарков для детей работников образования до 14-летнего возраста из расчета 50 рублей на ребенка.

7.2. Администрация школы согласовывает с профкомом предложения о представлении педагогических работников к ведомственным и государственным наградам и поощрениям.

7.3. Оказать материальную помощь педагогическим работникам, в т.ч.:

- при выходе на пенсию - в размере оплаты за ставку соответствующего разряда;
- молодым специалистам - в размере 1/2 МРОТ - в первые два года работы.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель (его представитель) обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда /ст. 219 ТК/, заключает соглашение по охране труда, формирует в школе фонд охраны труда с ежегодным выделением средств.

8.1.2. Совместно с профкомом проводить аттестацию рабочих мест и осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу и с работающими вводные инструктажи на рабочих местах, ежегодные и плановые инструктажи по технике безопасности.

8.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов, правил, инструкций и журналов инструктажа.

8.1.5. Обеспечить работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими средствами в соответствии с нормами /ст. 221 ТК РФ/;

8.1.6. Обеспечить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.7. Сохранить место работы и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля /абз. 3, ст. 220 ТК/.

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

8.1.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом /ст. 212 ТК/ и обеспечивать соблюдение их работниками.

8.1.11. Создать в учреждении совместно с профкомом комиссию по охране труда, определить или избрать уполномоченных по охране труда, организовать их учебу через курсы.

8.1.12. Создать службу по охране труда в школе совместно с профкомом, организовать повседневный и периодический контроль деятельности по охране труда, а также в периоды подготовки к новому учебному году, проверки готовности к работе в зимних условиях, при аттестации образовательных учреждений.

8.1.13. Оказывать содействие техническим инструкторам труда и техники безопасности, принимать меры по устранению недостатков, выявленных в ходе проверки ими.

8.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.1.15. Один раз в полгода информировать коллективы учреждений образования о расходовании средств социального страхования, вести учет заболеваемости работников и потребность в лечении и отдыхе работников и их детей.

8.1.16. 2% от фонда оплаты труда (дополнительно) предусмотреть на мероприятия по охране труда, технике безопасности и аттестации рабочих мест./ст.212, 217, 226 абз.3 ТК РФ/

8.2. Профком обязуется организовать физкультурно- оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников и оздоровительную работу среди работников.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель (его представитель) обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда /ст. 219 ТК/, заключает соглашение по охране труда, формирует в школе фонд охраны труда с ежегодным выделением средств.

8.1.2. Совместно с профкомом проводить аттестацию рабочих мест и осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу и с работающими вводные инструктажи на рабочих местах, ежегодные и плановые инструктажи по технике безопасности.

8.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов, правил, инструкций и журналов инструктажа.

8.1.5. Обеспечить работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими средствами в соответствии с нормами /ст. 221 ТК РФ/;

8.1.6. Обеспечить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.7. Сохранить место работы и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля /абз. 3, ст. 220 ТК/.

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

8.1.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом /ст. 212 ТК/ и обеспечивать соблюдение их работниками.

8.1.11. Создать в учреждении совместно с профкомом комиссию по охране труда, определить или избрать уполномоченных по охране труда, организовать их учебу через курсы.

8.1.12. Создать службу по охране труда в школе совместно с профкомом, организовать повседневный и периодический контроль деятельности по охране труда, а также в периоды подготовки к новому учебному году, проверки готовности к работе в зимних условиях, при аттестации образовательных учреждений.

8.1.13. Оказывать содействие техническим инструкторам труда и техники безопасности, принимать меры по устранению недостатков, выявленных в ходе проверки ими.

8.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.1.15. Один раз в полгода информировать коллективы учреждений образования о расходовании средств социального страхования, вести учет заболеваемости работников и потребность в лечении и отдыхе работников и их детей.

8.1.16. 2% от фонда оплаты труда (дополнительно) предусмотреть на мероприятия по охране труда, технике безопасности и аттестации рабочих мест./ст.212, 217, 226 абз.3 ТК РФ/

8.2. Профком обязуется организовать физкультурно- оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников и оздоровительную работу среди работников.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых

прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью организации. Любое увольнение работников по инициативе администрации согласовывается с профсоюзными органами.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права /ст. 370 ТК РФ/.

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения /по согласованию/ профкома в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным соглашением ТК профсоюза и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подпункт «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также по другим дополнительным основаниям, расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения /предварительного согласия/ профкома и членов ГК профсоюза.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому, ГК профсоюза безвозмездное помещение для проведения собраний, заседаний, пленумов, конференций, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники, транспортом /ст. 377 ТК/.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное /бесплатное/ перечисление на счета городской и республиканской профорганизации /70 % и 30 %/ членских профсоюзных взносов 1 % от зарплаты в день получения заработной платы. Задержка перечисления профсоюзных взносов не допускается.

9.7. Производить доплату председателю первичной профсоюзной организации за счет бюджета: 20 % от ставки за большую общественную работу и её социальную значимость /ст. 377 посл. абз. ТК РФ/.

Доплату производить совместным решением администрации школы и профкома за плодотворную общественную работу в коллективе /ст. 377 ТК РФ посл. абз./

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, пленумов, совещаний, президиумов, нахождения на профсоюзных курсах, курсах по охране труда и других профсоюзных мероприятиях и обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством, коллективным соглашением ГК профсоюза и настоящим договором.

9.9. Председатель, его заместитель, председатель Ревизионной комиссии, члены горкома профсоюза в период их пребывания в этих должностях и в течение 2-х лет после их переизбрания могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также по другим дополнительным основаниям трудового договора с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного соглашения вышестоящих выборных профсоюзных органов /ст. 374, 376 ТК РФ/.

9.10. Работодатель представляет профкому, горкому профсоюза необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития школы.

9.11. Работодатель включает профсоюзных работников, членов профкома в составы комиссий по аттестации, тарификации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель выполняет Постановление Госсвета РД от 07.04.2005 г. «О мерах по дальнейшему взаимодействию органов власти РД, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзов РД».

9.13. Работодатель с учетом мнения /по согласованию/ профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя /ст. 82, 374 ТК РФ/;

привлечение к сверхурочным работам /ст. 99 ТК РФ/;

разделение рабочего времени на части /ст. 205 ТК РФ/;

запрещение работы в выходные и праздничные дни /ст. 113 ТК РФ/;

очередность предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/;

установление заработной платы /ст. 135 ТК РФ/;

применение системы нормирования труда /ст. 159 ТК РФ/;

сокращение штатов и массовые увольнения /ст. 180 ТК РФ/;

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем /ст. 101 ТК РФ/;

утверждение правил внутреннего трудового распорядка /ст. 190 ТК РФ/;

создание комиссий по охране труда /ст. 218 ТК РФ/;

составление графиков сменности /ст. 103 ТК РФ/;

создание комиссии по трудовым спорам /ст. 384 ТК РФ/;

заключение коллективных договоров /ст.ст. 36 - 40 ТК РФ/;

утверждение формы расчетного листа /ст. 136 ТК РФ/;

установление размеров повышений заработной платы за вредные или опасные условия труда /ст. 147 ТК РФ/;

размеры повышений заработной платы в ночное время /ст. 154 ТК РФ/;

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения /ст. 193, 194 ТК РФ/;

распределение надтарифного фонда оплаты, доплат и надбавок к зарплате за дополнительные работы, расширение зон обслуживания в соответствии с нормами по РФ;

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей /ст. 196 ТК РФ/;

установление сроков выплаты заработной платы работникам /ст. 136 ТК РФ/.

9.14. Работодатель обязуется подтверждать категории педагогов (при необходимости ходатайствовать перед аттестационной комиссией Минобрнауки), имеющим награды РФ и РД, Почетные звания, а также председателям профкомов совместным решением аттестационной комиссии, администрации школы и профкома - по результатам работы и соответствующей квалификации /п.п. 4.5.1.; 7.10; 11.4.3; 11.7; 11.9 Положения между Минобрнауки РД и Рескомом профсоюза на 2006-2008 гг./

Х. Обязательства профсоюзных организаций.

Первичные организации профсоюза работников народного образования МБОУ «СОШ №1» обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников образования - членов профсоюза и не членов профсоюза, если они уполномочены и ежемесячно перечисляют денежные средства из заработной платы на профсоюзные счета, по специально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и фондов учреждений образования.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, личных дел работников, своевременностью внесения в них записей по трудовым договорам, приказам, об изменении места работы, должности, оплаты по итогам аттестации и присвоенной категории.

10.4. Направлять руководителю представление о нарушении законов и иных

нормативных актов о труде, условий коллективного соглашения ГК профсоюза, данного коллективного договора с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения /ст. 195 ТК РФ/.

10.5. Представлять и защищать трудовые и другие права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам, судах и других инстанциях.

10.6. Участвовать в работе комиссий по социальному страхованию, оздоровлению работников, их детей и контролю за расходованием средств ФСС и других страхований и своевременным перечислением средств страхования работников.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.

10.8. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических и других работников образования, аттестации рабочих мест, охране труда и других вопросов совместного ведения и осуществлять контроль за порядком проведения этих аттестаций.

10.9. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

10.11. Стороны согласились, что права и обязанности работодателя и работников отражены в правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах в коллективном договоре школы.

10.12. Профкому активно участвовать в работе по правовому образованию членов профсоюзной организации.

10.13. Профкому школы своевременно реагировать на потребности школы в вопросах охраны труда, техники безопасности, безопасности жизни и здоровья детей и работников.

10.14. Профкому совместно с работодателем при приеме новых работников регистрировать их членство в профсоюзной организации школы при наличии письменного заявления.

XI. Контроль за выполнением коллективного соглашения. Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились, что: данный коллективный договор после утверждения представительным органом – профсоюзным собранием работников МБОУ «СОШ №1» представляется для уведомительной регистрации в органе по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению договора.

11.3. Совместно осуществляют контроль за выполнением договора и его положений и отчитываются на совещаниях администрации, профсоюзных собраниях, в средствах информации, в коллективах ежегодно /в начале нового года/.

11.4. Рассматриваются в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с их выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров для предотвращения крайних мер их разрешения через суды и забастовки.

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

11.7. С обоюдного согласия в коллективный договор могут быть внесены изменения или добавления по предложению сторон с утверждением в качестве приложения решением профсоюзного собрания работников МБОУ «СОШ №1».

11.8. Настоящий коллективный договор действует на три года с 1 декабря 2013 года по 1 декабря 2016 года. Со дня подписания и по соглашению сторон может быть продлен еще до трех лет.

11.9. Переговоры по заключению нового договора или продлению срока его действия будут начаты за 1 месяц до окончания срока действующего договора.

XII. Приложения к коллективному соглашению.

Приложениями к данному коллективному договору являются: Положение об оплате труда работников образования /прилагается/.

Стороны согласились, что школа при заключении коллективного договора могут иметь дополнительные приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положения об оплате труда.
3. Положение о премировании работников.
4. Положение о распределении надтарифного фонда.
5. Положение о порядке и условиях установления надбавки за непрерывный стаж работы.
6. Форма расчетного листа.
7. Перечень оснований оказания материальной помощи.
8. График сменности.
9. План повышения квалификации.
10. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
11. Список работников на спецодежду, обувь, моющиеся средства и индивидуальную защиту.
12. Список работающих на работах с вредными условиями труда.
13. Положение о фонде охраны труда.
14. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
15. Другие локальные нормативные акты.
16. Закон об образовании.

Принято, про-
информировано и разработа-
но на 14 (семнадцати) числах
сентября.

08.01.2014г.

Handwritten signature



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575775

Владелец Алиева Фериде Гаджихалиловна

Действителен с 28.05.2021 по 28.05.2022

Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №1»
на 2020, 2021, 2022 год (ы)



От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ №1»
Алиева Фериде Гаджихалиловна

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Мирзаева Азайрижат Мирзаевна

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрации в органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № 301 от « 06 » 03 2020 г.

Руководитель органа по труду

*Н.о. директора
Т.У. РД, 18378 в
МО, город Таснийск*



Млагомеров И.К.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя председателя профсоюзной организации МБОУ «СОШ №1» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «СОШ № 1» города Каспийска РД.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон РД от 15 ноября 2011 г. №71 «О социальном партнерстве в РД»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы от 22 декабря 2017 г. №28/18-120;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Алиевой Фериде Гаджихалиловны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Мирзаевой Азайрижат Мирзаевны.

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 по их заявлению с соглашения сторон (ст.30 ТК РФ).

- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Текст кол.договора подписывают стороны не позднее 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров после его обсуждения и утверждения на общем собрании работников (ст.40,42 ТК РФ и комментарии к ним).
- 1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке. Серьезные изменения, касающиеся системы оплаты труда, стимулирования труда, социальной программы организации, порядка индексации заработной платы вносятся после проведения коллективных переговоров и утверждения на общем собрании коллектива (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами коллективного договора в соответствии со ст. 40 ТК РФ.
- 1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

- 1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.17. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- I. Стороны договорились, что:
 - II.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
 - II.2. Работодатель обязуется:
 - II.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
 - II.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
 - II.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.
При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.
В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, режим и продолжительность рабочего

времени, льготы и компенсации, которые могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

- II.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.
- II.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью, заключенного между работником и работодателем, трудового договора.
- О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменном виде не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ) до их введения. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда.
- II.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
- Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- II.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 30 дней.
- II.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при

равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- одинокие инвалиды.

II.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (12 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

II.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

II.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

II.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

II.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно в размере стоимости проезда на общественном транспорте, а при его отсутствии в размере стоимости проезда на маршрутном микроавтобусе типа «Газель», проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в

служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы или пройденное обучение (ст.187 ТК РФ).

- I.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных и проезд устанавливаются согласно Постановлению Правительства РФ от 02.10.2002 N 729.
- I.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- II.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию, согласно ст.173-176 ТК РФ.
- II.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
- II.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- II.2.19. В случае сокращения штата работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение сокращаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

III.3 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

III Стороны пришли к соглашению о том, что:

- III.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха

работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

III.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

III.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

III.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

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

III.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы. Административным работникам, разрешается выполнение педагогической работы по должности «Учитель» в основное рабочее время не более 12 часов на ставку (ст.282 ТК РФ)

- III.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены (ст. 72, 73, 74 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда.
- III.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.
- Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- Педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, должны иметь объем преподавательской работы не менее, чем на ставку заработной платы. Прежде, чем принять совместителей и новых работников, следует обеспечить учебной нагрузкой штатных работников, если ими может быть выполнен существующий объем трудовых обязанностей. (Постановление Госкомтруда СССР от 09.03.89г. №81)
- Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск для того, чтобы определить в каких классах (группах) и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.
- III.8 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- III.9 В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

- III.10 Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.
- III.11 Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.
- III.12 Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.
- III.13 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.
- III.14 Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством РФ. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

III.15 Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

III.16 Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя и оплачивается в соответствии со ст.153 ТК РФ.

III.17 Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

III.18 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

III.19 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

РФ).

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

III.20 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

III.21 В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда – 7 дней;
- за ненормированный рабочий день - 3 дня;
- за особый характер работы - 3 дня.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

III.22 При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

III.23 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего периода работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930г. №169).

III.24 Стороны договорились о предоставлении работникам общеобразовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска на 3 дня при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности.

III.25 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

III.26 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

III.27 Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу 1 календарный день;
- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – до 7 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня, а членам профкома – 2 календарных дня (ст.119 ТК РФ);
- работникам, принимавшим участие в ремонте учреждения на безвозмездной основе – до 12 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 30 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 30 календарных дней в году.
- III.28 Предоставить дополнительный отпуск в 14 календарных дней (в том числе 4 дня оплачиваемые) одинокой матери (отцу), воспитывающему ребенка до 14 лет, в удобное для них время. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску (ст.263 ТК РФ).
- III.29 Педагогическим работникам, не реже чем, через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).
- III.30 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- III.30.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
- III.30.2 Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- III.30.3 Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- IV.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину - до 25 числа текущего месяца, за вторую половину - до 10 следующего месяца. (Установить следующие соотношения частей заработной платы – 60:40.) При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.135 ТК РФ).

По письменному заявлению работника заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке (на пластиковую карту). Договор на открытие банковского счета может быть заключен как самим работником, так и работодателем в его интересах. Все расходы, связанные с перечислением заработной платы на счет в банк, производятся за счет работодателя.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок на руки или на электронный адрес с письменного его согласия с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору.

IV.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и Положением по оплате труда работников МБОУ «СОШ № 1» и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), в том числе доплата при расширении зоны обслуживания (работа контрактного управляющего, техническое сопровождение проводимых работ, ведение сайта школы, руководство предметными методическими секциями, выполнение функций педагога-организатора на ОГЭ и ЕГЭ, если работа педагога-организатора на ОГЭ и ЕГЭ не оплачивается отдельно из республиканского бюджета), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

IV.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы,

известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

IV.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

IV.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже двух процентов от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

IV.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством просвещения решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

IV.7. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада.)

IV.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. (В приложении к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.)

- IV.9. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать следующим образом: объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять для учителей не менее 5 и не более 30 процентов, а для лиц, занимающих другие должности, не менее 5 и не более 15 процентов (Постановление Правительства РД от 08.10.2009г. №345, а также от 27.02.2019г. №28, Постановление Администрации г.Каспийска от 19.03.2019г. №261).
- IV.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.
- IV.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- IV.12 Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп), соответственно 25уч-ся (15уч-ся). За фактическое превышение количества обучающихся в классе (группе) устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст.151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются приложением к коллективному договору.
- IV.13 Выплаты стимулирующего характера производятся согласно Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, которое разрабатывается согласно Постановлению Правительства РД от 08.10.2009г. №345, а также от 27.02.2019 №28)
Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- IV.14 Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.
- IV.15 Производить оплату за работу в качестве организаторов ЕГЭ и ОГЭ из компенсационных выплат согласно п.2 ст.22 закона РД от 16.06.2014г. «Об образовании в Республике Дагестан».
- IV.16 Работодатель обязуется:
- IV.16.1 Возместить работникам ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере 2/3 среднего заработка неполученной заработной платы и др. ст. 234 ТК РФ.
- IV. 16.2 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, приостановки работы из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального

соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

IV.17 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

IV.18 Администрация обязуется совместно с профсоюзным комитетом готовить материалы на награждение работников, присвоение почетных званий, распределение премий, льгот и компенсаций.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

V. Стороны пришли к соглашению о том, что:

V.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

V.2. Работодатель обязуется:

V.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

V.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

V.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям

- образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- V.24. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, дачных (садовых) участков нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- V.25. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам, при бракосочетании работника согласно Положению о материальной помощи работникам (в размере до 5000руб.)
- V.26. Содействует предоставлению работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.
- V.27. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- VI. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда, которое прилагается к коллективному договору.
- VI.1. Работодатель обязуется:
- VI.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- VI.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- VI.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
- VI.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.
- VI.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.
- VI.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- VI.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

- VII.18.** Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- VII.19.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением к коллективному договору.
- VII.10.** Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами согласно приложению к коллективному договору.
- VII.11.** Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств работодателя согласно абз. 8 ст. 213 ТК РФ.
- VII.12.** Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- VII.13.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- VII.14.** Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере МРОТ, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.
- VII.15.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- VII.16.** Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- VII.17.** Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- VII.2.** Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.
- VII.3.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- VII.4.** Работники обязуются:

- VI.41. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- VI.42. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- VI.43. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- VI.44. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- VI.45. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- VI.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
- VI.6. Приказом руководителя в учреждении назначаются ответственные лица за пожарную безопасность, которые организуют соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следят за исправностью средств пожаротушения.
В рамках социального партнерства, при котором ответственность сохраняется за руководителем учреждения, стороны осуществляют совместный контроль за противопожарным состоянием здания, исправностью средств пожаротушения, защитных сигнальных устройств, контрольно-измерительных приборов.
- VI.7. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- VI.8. Профком обязуется:
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей, помогать в приобретении путевок с 20% компенсацией от профсоюза на лечение и отдых работников, состоящих в профсоюзе, и членов их семей.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- VII.1.** Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- VII.2.** В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- VII.3.** В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- VII.3.1.** При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- VII.3.2.** Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).
- VII.3.3.** Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- VII.3.4.** Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- VII.3.5.** Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.
- VII.3.6.** Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.
- VII.3.7.** Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации помещения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной и другой профсоюзной работы.

- VII.3.8.** Работодатель обеспечивает ежемесячное (бесплатное) перечисление на счета городской и республиканской профорганизации членских взносов в размере 1% от зарплаты в день получения заработной платы. Задержка перечисления профсоюзных взносов не допускается.
- VII.3.9.** Производить доплату председателю первичной профсоюзной организации за счет бюджета в размере 10% от ставки за большую общественную работу и ее социальную значимость (ст.377 ТК РФ.)
- VII.3.10.** Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- VII.3.11.** Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и предоставлять им по их просьбе необходимую для этого информацию.
- VII.3.12.** Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- VII.4.** С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

VII.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

VII.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

VII.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

VII.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

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

VII.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

VII.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

VII.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

- VII.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- VIII.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- VIII.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- VIII.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- VIII.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда стимулирующих денежных средств, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- VIII.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- VIII.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- VIII.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)
- VIII.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- VIII.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам, членам профсоюза, пособий по обязательному социальному страхованию.

- VII.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- VIII.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- VIII.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- VIII.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- VIII.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда стимулирующих денежных средств, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- VIII.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- VIII.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- VIII.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)
- VIII.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- VIII.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам, членам профсоюза, пособий по обязательному социальному страхованию.

- VIII.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- VIII.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- VIII.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- VIII.13. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- VIII.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников, членов профсоюза.
- VIII.15. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- VIII.16. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- VIII.17. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.
- VIII.18. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- VIII.19. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- IX. Стороны договорились:
- IX.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- IX.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- IX.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- IX.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора

в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

- IX.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- IX.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- IX.7. С обоюдного согласия в коллективный договор могут быть внесены изменения или добавления по предложению сторон с утверждением в качестве приложения решением профсоюзного собрания работников МБОУ «СОШ №1».
- IX.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.
- IX.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- IX.10. Положения настоящего коллективного договора в исключительных случаях сохраняют действия до принятия нового коллективного договора по обоюдному согласию сторон.

Принят на собрании трудового коллектива, протокол № 2
от «21» декабря 2019 г.

Дата вступления в силу с «01» января 2020 г.

ПОДПИСИ СТОРОН:

От работодателя:
Директор МБОУ «СОШ №1»
Алиева Фериде Гаджихалиловна

(подпись)

(дата подписания)

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Мирзаева Азайрижат Мирзаевна

(подпись)

(дата подписания)

Срок действия до «31» декабря 2020 г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575775

Владелец Алиева Фериде Гаджихалиловна

Действителен с 28.05.2021 по 28.05.2022