

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №3
ИМЕНИ Т.К. МАЛЬБАХОВА ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ТЕРЕК» ТЕРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3 имени Т.К. Мальбахова
городского поселения Терек» Терского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики

на 2023 – 2026 годы

От работодателя:

Директор
МКОУ СОШ №3
им. Т.К. Мальбахова г.п. Терек
Колдокова Р.Т.
(подпись)



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ СОШ №3
им. Т.К. Мальбахова г.п. Терек
Курашева Л.А.
(подпись)



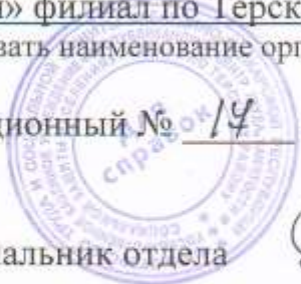
Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
МКОУ СОШ №3 им Т.К.Мальбахова г.п.Терек
Протокол №1 от «29» марта 2023 года

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в ГКУ «Республиканский центр труда, занятости и социальной защиты
населения» филиал по Терскому району
(указать наименование органа)

Регистрационный № 14 от « 05 » апреля 2023г.

М.П. Начальник отдела

Р.Б. Кушхова



Содержание

| | | |
|--------------|---|-------------|
| Раздел I. | Общие положения | 2 стр. |
| Раздел II. | Трудовой договор | 4-10 стр. |
| Раздел III. | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | 10-11 стр. |
| Раздел IV. | Высвобождение работников и содействие их трудоустройству | 11 стр. |
| Раздел V. | Рабочее время и отдых | 11-13 стр. |
| Раздел VI. | Оплата и нормирование труда | 14-15 стр. |
| Раздел VII. | Гарантии и компенсации | 15-17 стр. |
| Раздел VIII. | Охрана труда и здоровья | 17- 18стр. |
| Раздел IX. | Гарантии профсоюзной деятельности | 19-20 стр. |
| Раздел X. | Обязательства профкома | 21-22 стр. |
| Раздел XI | Социальная защита молодежи | 22-23 стр. |
| Раздел XII | Контроль за выполнением коллективного договора | 23- 24 стр. |

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между администрацией и работниками в соответствии со статьёй 40 ТК РФ, отраслевым соглашением между Минпросвещением КБР и Республиканским комитетом профсоюза, отраслевым соглашением между Управлением образования местной администрации Терского муниципального района и Райкомом профсоюза и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ СОШ № 3 им. Т.К. Мальбахова г.п. Терек (далее – учреждение), утверждён на общем собрании трудового коллектива 04.04.2020 года (протокол №1).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

с одной стороны - работодатель в лице его представителя – директора Кодзоковой Риты Темболатовны;

с другой стороны - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Курашевой Людмилы Анатольевны;

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, за исключением пунктов, относящихся к условиям труда, режиму работы, оплате труда отдельных категорий сотрудников (ст. 43 ТК РФ).

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации на момент составления договора. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором, и сохраняют действие законодательных актов на срок действия данного коллективного договора.

1.5. Коллективный договор составлен на основе предложений представителей коллектива и администрации, заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.6. Стороны договорились, что содержание коллективного договора должно быть доведено работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном статьёй 44 ТК РФ.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение месяца со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств (ст. 54,55 ТК РФ).

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) (ст. 48 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учёт мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласование и др.):

1) Правила внутреннего трудового распорядка.

2) Положение об оплате труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 имени Т.К. Мальбахова г.п. Терек» (Положение об отраслевой оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Терского муниципального района Кабардино-балкарской Республики (утверждено постановлением главы местной администрации Терского муниципального района от 01.10.2013г. №161-п) с изменениями, внесёнными постановлением главы местной администрации Терского муниципального района КБР от 10.02.2020г. №76-п «Изменения, которые вносятся в акты местной администрации Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики», Методика формирования распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников муниципальных общеобразовательных

учреждений Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (утверждено постановлением местной администрации Терского муниципального района от 22.01.2014г. № 9). ФЗ -№463 от 27.12.19г. О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

3). Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 им. Т.К. Мальбахова г.п. Терек»

4). План основных мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2023 - 2026гг. МКОУ СОШ № 3 им. Т.К. Мальбахова г.п. Терек.

(Выписка из приказа и Положение прилагаются)

5). Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (ст. 53 ТК РФ):

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьями 56, 57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Уставом учреждения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (статья 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения

не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, заработная плата, стимулирующие выплаты и компенсации.

Условия договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ), заключив с работниками дополнительное соглашение с учётом всех изменений заключённого договора.

2.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения профкома.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.7. Преподавательская работа лицом, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическими работниками других образовательных учреждений и работниками предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное

образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, по приказу руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества часов;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях).

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данный момент (статьи 72, 162 ТК РФ).

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.13. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выполняемой работы.

2.14. В этих целях работник и работодатель соблюдают следующие правила и обязанности.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение договора в порядке и на основаниях, которые установлены Трудовым кодексом (статьи 72, 74, 81) и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 196 ТК РФ);
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на основания, которые установлены Трудовым кодексом РФ (ст. 22), иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 189 ТК РФ), иными федеральными законами;
- не допускать к педагогической деятельности лиц, лишённых права заниматься педагогической деятельностью, имеющих или имевших судимость, признанные недееспособными в установленном ФЗ порядке, имеющих заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным ФЗ от 31.12.2014г. за №489-ФЗ (ТК РФ ст.331). На основании ст. 76 ТК работодатель не допускает к работе педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора соглашений и трудовых договоров;
- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;
- обеспечить трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения учебной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создаёт условия для педагогических работников для дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ (ст.33,36), иными нормативными правовыми актами РФ;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчёт о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.п.);
- создавать условия, гарантии обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ (ст.374), законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ст.136 ТК РФ , коллективным

договором, Правилами внутреннего трудового распорядка дня, трудовым договором;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст.196 ТК РФ);

- повышает квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.2. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

3.3. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.4. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании заявления педагогического работника.

Оплата труда педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске сроком до одного года истёк срок действия квалификационной категории, то

предусматривается дополнительная гарантия при выходе на работу путём сохранения уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами по результатам педагогической деятельности; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет при приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, утверждённым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными

инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.92, ст.333 ТК РФ), для остальных работников не более 40 часов.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, и оговаривается в трудовом договоре с каждым работником.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день от проведения уроков, занятий и т.д. в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

За работу (по желанию работника) в выходной и нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым

методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

- продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. ст. 99 ТК РФ.

- в соответствии со ст.96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.»

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, весенних, зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.10. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Продолжительность ежегодного отпуска педагогическим работникам устанавливается в соответствии со статьёй 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 (56, 42 календарных дня оговариваются в трудовом договоре с каждым работником), остальным работникам - продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123, ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Общим выходным днём является воскресенье (ст. 111 ТК РФ). Для работников дошкольных групп устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. между занятиями (во время перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.14. В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I

группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников осуществляется на основании всех Положений систем оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (утверждено постановлением главы местной администрации Терского муниципального района от 01.10.2013г. №161-п, «О методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (утверждено постановлением главы местной администрации Терского муниципального района от 22.01.2014г. №9) 76-п от 10.02.2020г. «О внесении изменений в некоторые акты местной администрации Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики» . ФЗ-№463 от 27.12.19г. О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»). Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера оговариваются в трудовом договоре с работником.

6.2. Заработная плата работников (в том числе и технический персонал) учреждения (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (16242р.).

6.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа (ст. 136 ТК РФ).

6.4. Изменения размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производятся:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения.

Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- к окладу от занимаемой должности;
- персонально - повышающий коэффициент к окладу;
- к окладу за квалификационную категорию,
- присвоение звания;
- присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук»,
- за осуществление функций за классного руководителя.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена её выплата при не выполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины (ст.189,192).

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ руководителя учреждения с указанием конкретных причин.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия.

6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Заработная плата в полном размере сохраняется за работниками, участвовавшими в забастовке из-за не выполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Принимать все меры для улучшения социального положения работников:

- по созданию необходимых условий для работы;
- по своевременному и полному обеспечению заработной платой;

- по мере изменения размера заработной платы своевременно информировать всех сотрудников (увеличение размера з/платы, разные выплаты при реализации коллективного договора);

- соблюдению трудового законодательства по вопросам приёма, увольнения, оплаты труда.

7.2. Способствовать обязательному социальному страхованию и выплате всех видов пособий по государственному социальному страхованию, при изменении выплат пособий довести информацию до всех получателей.

7.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 и 18 лет, если ребёнок учится;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3^x лет;

- имеющие детей – инвалидов.

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

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ);

-запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и [нерабочие праздничные дни](#) беременных женщин;

-направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ).

7.5. Предоставлять работникам свободные дни в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;

7.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и закрепляемых Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ).

7.7. Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место в дошкольном учреждении.

7.8. Организовать в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

7.9. Оказывать из стимулирующей части фонда оплаты труда материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости.

7.10. Осуществлять из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях) (ст. 178 ТК РФ).а

7.11. Профсоюзная организация обязуется создать фонд на премирование каждого члена профсоюза на приобретение детских новогодних подарков из профсоюзных отчислений.

7.12. Способствовать участию в конкурсе среди учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

7.13. За достижение высоких результатов:

- в конкурсе «Учитель года», «Воспитатель года», - предоставлять работнику 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску;
- в подготовке победителей и призёров республиканских олимпиад, творческих конкурсов, научно-практических конференций, соревнований, конкурсов предоставлять к отпуску 2 оплачиваемых дня;
- в подготовке победителей и призёров районных олимпиад, творческих конкурсов, научно-практических конференций, соревнований,

конкурсов предоставлять работнику 1 дополнительный оплачиваемый день к отпуску и премиальные вознаграждения;

- способствовать обязательному медицинскому и социальному страхованию работников учреждения.

7.14. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст.177 ТК РФ).

7.15. Обеспечивать детей сотрудников детскими новогодними подарками, пригласительными билетами на межсоюзную новогоднюю елку.

7.16. Молодым специалистам в первый год работы оказывать разовую материальную помощь за счет бюджетных и профсоюзных средств.

7.17. Ветеранам педагогического труда, ушедшим на заслуженный отдых, выплачивается премия и материальная помощь в размере, утверждённом локальным нормативным актом.

7.18. В соответствии со ст.259 ТК РФ (в редакции ФЗ от 07.10.2022 г.- №376-ФЗ) запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (выделенная часть дополнена Федеральным законом от 07.10.2022г №376-ФЗ), и также работникам, имеющим трех и более детей

в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны договорились:

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право работникам учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212, 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

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

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, спецодежды и других материалов за счёт учреждения (ст.212 ТК РФ) .

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.8. В случае отказа работника от работы по возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда (ст.214 ТК РФ).

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст.218 ТК РФ).

8.12. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и оздоровление детей сотрудников.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов и других выплат Фондом социального страхования.

8.20. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.21. Работодатель, приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

8.22. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

8.23. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п.6.3.4 настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

8.24. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий

труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

8.25. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п.6.3.4 настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

8.26. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

8.27. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

8.29. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

8.30. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

8.31 Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда».

8.32. В целях организации вакцинации работников для обеспечения их максимальной защиты от возможного инфицирования новым коронавирусом SARS-CoV-2, стимулирования работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции работодатель обязуется:

-предоставить два оплачиваемых выходных дня всем работникам при прохождении первого и второго этапа вакцинации от коронавирусной инфекции.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. При совместной деятельности стороны договорились исходить из того, что Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей и их объединений, политических партий и им не подотчётны и не подконтрольны, запрещается их вмешательство в деятельность профсоюзов (ст. 5 Закона о профсоюзах).

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370-373 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом, конференций, пленумов, а также для участия в проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374 ТК РФ).

9.6. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские Профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.10. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, 82, 371- 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной зарплаты за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление срока выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- размеры повышения 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);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- увольнение работника ,члена профсоюза по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ)
- работодатель за счет средств учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профсоюзной организации ОУ (ст.377 ТК РФ);
- Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10.1. Профком обязуется – представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда заработной платы.

10.4. Информировать членов профсоюза об изменениях заработной платы во всех случаях систематически.

10.5. Продолжить деятельность профсоюзного комитета по улучшению информационной работы.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения личных дел, трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.7. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

10.8. Представлять и защищать трудовые права профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в ГКУ «Центр труда, занятости, социальной защиты Терского района»

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по своевременной выплате пособий, по оздоровлению детей работников учреждения.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд пенсионного, обязательного медицинского и социального страхования.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и своевременной выплаты отпускных.

10.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, принимать участие в районных мероприятиях.

10.17. Председатель профсоюзной организации:

- контролирует поступление членских профсоюзных взносов;

- информирует профсоюзную организацию о доходах и расходах профсоюзных взносов;
 - оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, тяжелого материального положения в семье при наличии средств на расчётном счёте профсоюзной организации;
 - производит премирование каждого члена профсоюза один раз в год с учётом израсходованных средств;
 - выделяет средства на празднование Международного дня 8-марта и профессионального Дня учителя ;
 - приобретает новогодние билеты на Республиканскую ёлку за счёт средств профсоюзной организации;
 - производит чествование:
 1. Ежегодно премирует ветеранов педагогического труда(70,75,80,85, 90 в размере от двух (2000) тысячи рублей;
 2. Премирует финалистов профессиональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» за счет средств профсоюзной организации в размере по одной тысячи(1000) рублей ,победителей и призеров от двух (2000) до трех (3000) тысяч рублей.
 - 3. Ходатайствует о награждении Почетной грамотой Райкома профсоюза.
 - 4. Премирует участника конкурса «Живое литературное слово» в размере от 500 до 1000 рублей.
 - 5. Централизует:
 - на проведение районного фестиваля, посвященного Году педагога и наставника две (2000)тысячи рублей ;
 - на проведения традиционного турнира по волейболу памяти бывшего заведующего РОНО Фиапшева Г.Х. ежегодно две(2000) рублей.
 - 6. Оказывает материальную помощь матерям и женам участников «Специальной Вооруженных сил России на Украине» за счет средств профсоюзной организации в размере двух (2000)рублей.
- 10.18. Продолжает деятельность профсоюзного комитета по улучшению информационной работы.

XI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищённости молодых работников в организации стороны договорились:

12.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых работников и специалистов.

12.2. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодёжью.

12.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

12.4. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст. 177 ТК РФ).

12.5. Профком обязуется:

- создавать при профкоме комиссии по работе среди молодёжи; активно использовать законодательно-нормативную базу молодёжной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодёжи;

- оказать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);

- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со статьёй 69 ТК РФ;

- производит доплату молодым специалистам в тех размерах один учебный год исходя из своих финансовых возможностей.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

11.1. Стороны договорились, что работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников два раза в год.

11.4. Рассматривают в течение 7 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки (ст. 381, 410 ТК РФ).

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54,55 ТК РФ).

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 138886899515110284398995661652590028330255961016

Владелец Кодзокова Рита Темболатовна

Действителен с 19.03.2024 по 19.03.2025