

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
АРИК» ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа сельского поселения Арик» Терского
муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики

на 2023 – 2026 годы

От работодателя:

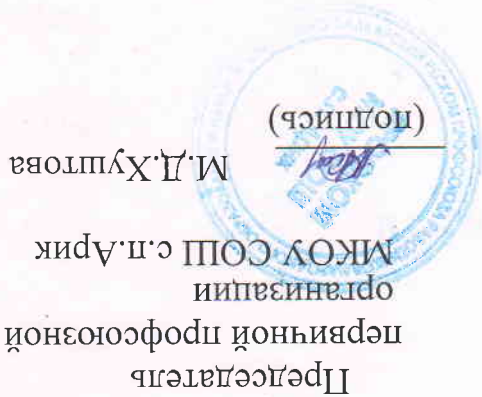


(подпись)

Л.М. Шинтукова

М.П.

От работников:



(подпись)

М.Д. Хуштова

Председатель
первичной профсоюзной
организации
МКОУ СОШ с.п. Арик

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
МКОУ СОШ с.п. Арик
Протокол №1 от «31» марта 2023г.

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

Регистрационный № 85 от «06» марта 2023г.

М.П. Начальник отдела

Р.Б. Кушова.

Содержание

Раздел I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2 стр.
Раздел II.	ТРУДОВОЙ ДОГОВОР	4 стр.
Раздел III.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	9 стр.
Раздел IV.	ВЫСВОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОВОСТРОЙСТВУ	10 стр.
Раздел V.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ	11 стр.
Раздел VI.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	15 стр.
Раздел VII.	ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	17 стр.
Раздел VIII.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	20 стр.
Раздел IX.	ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	23 стр.
Раздел X.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА	25 стр.
Раздел XI.	СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ	27 стр.
Раздел XII.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	27 стр.

1. 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 с.п. Арик (далее – Учреждение) и утверждён на общем собрании трудового коллектива (протокол № 1 от 31 марта 2023г.).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
с одной стороны - работодатель в лице его представителя – директора Шинтуковой Ларисы Мухамидовны;

с другой стороны - работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – представителя первичной профсоюзной организации – Хуштовой Маргариты Долгачёвны;

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.

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

1.4.2. 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 партнёрства и взаимной ответственности.

1.4.3. 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.

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

1.6. 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.

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение месяца со дня перехода прав собственности.

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

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

1.12. Наступший договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (статья 48 ТК РФ).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка.

2) Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа сельского поселения Арик» Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики принято на общем собрании коллектива 31.10.2022г, утверждено приказом директора школы №77\5 от 31.10.2022г, (на основании

Положения об оплате труда работников муниципальных образований организации Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики, подведомственных . Управлению образования местной администрации Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (Утверждено постановлением главы местной администрации Терского муниципального района КБР от «31» октября 2022 г. № 726-п)

3). План основных мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2023-2026гг. МКОУ «СОШ с.п. Арик» (Выписка из приказа и Положение прилагаются)

4). Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления режимом непосредственно работниками и через профком:

- 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;
- 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 ухудшаться положения 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 приеме 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 неопределенный 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 работником 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 учётом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника определяется 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 учебной нагрузки для учителей, для которых предусмотрено установление учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется её объём и ответственность преподавания как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, устанавливаемый учителем в 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) преподавательской работой в том случае, если учитель, 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 ребёнком 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, оговорённой 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;

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

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

- простоя, когда работник поручается с учетом 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, карантинном и в других случаях).

О предстоящих изменениях определенных 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 учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данный момент (статья 72, 162 ТК РФ).

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под росписью с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, 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 (статья 72, 74, 81) и иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращением 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 (статья 196 ТК РФ);

- объединение, 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;

- 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 запрещенными законами 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 основаниях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (статья 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 (статья 189), иными федеральными законами;

- не допускать к педагогической деятельности лиц, лишенных 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 РФ педагог не допускает к работе педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступление 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 работников, их профессиональный уровень;

- обеспечить трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения мероприятий, направленных на улучшение условий труда и безопасности труда, осуществлять условия для работников производственного быта;

- создавать условия для педагогических работников для дополнения 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 договора и контроля за его выполнением;

- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также о выполнении обязательств 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 уставленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

- соблюдать условия настоящего коллективного соглашения, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работ; 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 работодателю:

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

- 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 (статья 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 работников занимаемой должности проводимых квалификационных категорий (первой или высшей).

3.3. Аттестация не подлжкат:

- 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 трех 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 квалификационной категории, проводится на основании заявления педагогического работника.

Оплата труда педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске сроком до одного года истек срок действия квалификационной категории, то предусматривается дополнительная гарантия при выходе на работу путем 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 (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые 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; награжденные 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 (статья 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

У. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ.

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ), учебным (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, заключенными с учетом мнения работников и обучающихся на должностными инструкторами работников и обучающимися на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 92, ст. 333 ТК РФ), нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным

или условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого

(межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 92 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической

работы, установленных за ставку заработной платы, объемом 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

большим членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом 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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в установленном медицинском заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

5.7. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин,

женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

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 трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста 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 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 медицинскими заключениями, 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, родители, имеющие 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 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 доплатой 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 учреждений.

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 учреждений и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Продолжительность ежегодного отпуска педагогическим работникам устанавливается в соответствии со статьей 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 (56,42 календарных дня отовариваются в трудовом договоре с каждым

Работником), остальным работникам - продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Работникам, имеющим инвалидность основной

отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней.
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 (статья 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 части отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).
Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).
По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

5.12. В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырёхнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырёхнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырёхнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в

свое 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.

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

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема 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.

5.15. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право: на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе; на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст.263.1 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников осуществляется на основании всех Положений систем оплаты труда работников муниципальных образований Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (утверждено постановлением главы местной администрации Терского муниципального района КБР от «31» октября 2022 г. № 726-п), 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) удерживается (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (16242р.).

6.3. Порядок выплаты заработной платы осуществляется в соответствии со ст.136 ТК РФ:

- при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

Форма расчетного листа утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Приложение №1)

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе изменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата работника выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину месяца - 15 числа следующего месяца;
- за вторую половину месяца - 30 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

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

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

6.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится квалификационной категорией - 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 окладов 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 учетом обеспечения

указанных выплат финансовыми средствами.
По решению работодателя работник может быть снижен ранее установленного размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении 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, привлекающимся 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 должностью (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 невыполнения 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 несет руководитель учреждения. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить с другой выплатой процентов в размере одной-пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Ст. 236 ТК РФ.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством
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);

- соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, увольнения, оплаты труда.

7.2. Способствовать обязательному социальному страхованию и выплате всех видов пособий по государственному 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 3х лет;

7.4. Предоставлять работникам свободные дни в следующих случаях:

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

7.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительными отпуском до одного года в порядке и на условиях, определяемых работодателем и закрепляемых Уставом учреждения (статья 335 ТК РФ, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ).

7.6. Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место в дошкольном учреждении, столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.7. Организовать в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

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

7.9. 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 (статья 178 ТК РФ).

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

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

7.12. За достижение высоких результатов: - в конкурсе «Учитель года», «Воспитатель года», - предоставлять работнику 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску;

нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также привлеченная к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и своим правом отказаться от направления в службу командировку, возврате до трех лет, должны быть озвучены в письменной форме со актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми с медицинским заключением, выданным в порядке, соответствия с медицинским заключением, что это не запрещено им в письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни направленные в служебные командировки, привлечение к сверхурочной праздничные дни беременных женщин;

запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие от направления в службу командировку (ст. 167 ТК РФ); должны быть в письменной форме озвучены со своим правом отказаться от направления в службу командировки. При этом указанные работниками в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по направлению инвалидов в служебные командировки допускаются только с их также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а при направлении работника в службу командировку ему

7.17. При направлении работника в службу 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 актами.

7.16. Ветеранам педагогического труда, учащим на заслуженный отдых, выплачивается премия и материальная помощь в размере, определенной локальным нормативным актом.

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

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

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

7.12. В подготовке победителей и призеров республиканских олимпиад, творческих конкурсов, добавив к отпуску 2 оплачиваемых дня; в подготовке победителей и призеров районных олимпиад, творческих конкурсов, научно-практических конференций, соревнований, конкурсов, добавив к отпуску 1 дополнительный оплачиваемый день к отпуску и премии должны вознаграждения;

воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителям, имеющим 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, а также работник, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право работникам

улучшения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупредительных производственных травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212-216, 219 ТК РФ).

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

8.2. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

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

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, спецодеждой и других материалов за счет учреждения (ст. 217 ТК РФ).

8.5. Обеспечивать обязательное 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

улучшения на время приостановления работ органами

- государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства в отношении охраны труда не по вине работодателя (статья 220 ТК РФ).
- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 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 работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (статья 212 ТК РФ).
- 8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. (ст.214ТК 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 повреждение работников, умевших 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, выполнять соглашения по охране труда, оказывать содействие комиссии по охране труда, участвовать в проведении (доверенным лицам) по охране труда, 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 профилактических 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.
- 8.16.1. В целях организации вакцинации работников для обеспечения их максимальной защиты от возможного инфицирования новым коронавирусом SARS-CoV-2, стимулирования работников, прошедших вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставлять два оплачиваемых выходных дня всем работникам при прохождении первого и второго этапа вакцинации от коронавируса при инфекции;
- 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 предприятия о расходовании средств социального страхования на оплату больничных листов и других выплат Фондом социального страхования 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.

8.21.1. Приостановка работ осуществляется до устранения опасности, послуживших основанием опасного класса условий труда.

8.21.2. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п.8.21. настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

8.21.2. 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.

8.21.3. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п.8.21. настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

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

8.21.5. Работодатель регистрирует микроповреждения (микротравмы) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

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

8.21.7. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравм) 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.

8.21.8. 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.

9.10. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 81, 82, 371 - 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (статья 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление срока выплаты заработной платы (статья 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 органа 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);
- выплаты работодателю профсоюзной организацией 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 органа 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 информации работ.

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 учет детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в ТКУ «Республиканский центр труда занятости и социальной защиты населения» филиал по Терскому району».

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

10.11. Осуществлять общий контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд пенсионного, обязательного

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

10.13. Участвовать в работе комиссии урегулирования по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой

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

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонального учета государственного пенсионного

страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате 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 расчетном счете профсоюзной организации;

- приводит до сведения всех, что только работающие члены профсоюза претендуют на премирование и материальную помощь;

- производит премирование каждого члена профсоюза один(1) раз в год с учетом израсходованных средств;

- выделяет средства на празднование Международного дня 8-марта и профессионального Дня учителя;

- приобретает новогодние билеты на Республиканскую ёлку за счет средств профсоюзной организации;

1. Ежегодно премирует ветеранов педагогического труда (70,75,80,85, 90 в размере от двух (2000) тысячи рублей;

2. Премиирует 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. Премиирует участника конкурса «Живое литературное слово» в размере от 500 до 1000 рублей.

5. Централизует районное фестивалю, посвященного Году педагога и на проведение (2000) тысячи рублей;

- на проведение традиционного турнира по волейболу памяти бывшего заведующего РОНО Фиатшва 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 профсоюзной работы.

10.18. Продолжает деятельность профсоюзного комитета по улучшению информации работы.

XI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

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

11.2. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью.

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

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

11.5. Профком обязуется:

- создавать при профкоме комиссии по работе среди молодежи;
- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статья 173-177 ТК РФ);
- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со статьей 69 ТК РФ.
- производить оплату молодым специалистам в тех размерах один учебный год исходя из своих финансовых возможностей.

ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон:

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

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

12.3. 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.

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

12.5. Собирают 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 (статья 381, 410 ТК РФ).

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.
12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

Утвержден на собрании
Трудового коллектива
«31» марта 2023 г.

Приложение

Расчетный лист

Работодатель
 Работник
 Должность
 Сумма к выплате

МКОУ СОШ сп Арик

Табельный номер _____

НАЧИСЛЕНО			УДЕРЖАНО		
	Подлежат оплате		Сумма (руб.)	Вид удержаний	Сумма (руб.)
	Дни	Часы			
Оклад				НДФЛ по ставке 13%	
премия				Профвзносы	
				НДФЛ по ставке 13%	
				Профвзносы	
Больничные пособия					
Прочие начисления	Компенсация неиспользованного отпуска			Выплаченный аванс	
	Замещения				
ВСЕГО НАЧИСЛЕНО			0	ВСЕГО УДЕРЖАНО	0

Прошито

Пронумеровано-29
(двадцать девять)

Л.М.Шинтукова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 337396642673316130395918289135989875618693781175

Владелец Шинтукова Лариса Мухадиновна

Действителен с 23.01.2024 по 22.01.2025