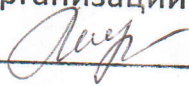



Председатель профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №1»

 Мирзаева А.М.



Директор МБОУ «СОШ №1»
 Шайринбекова Х.З.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»
на 2014 -2016 гг.

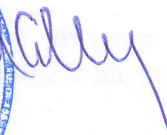
Принято на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 5
« 8 » января 2014г.

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

Регистрационный № 1574 от « 21 » 02 2014 г.

Директор ГКУ РД в МО
«город Каспийск»





А.К.Маллаев

Коллективный договор

I. Общие положения:

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Каспийска.

1.11.К коллективному договору прилагаются локальные нормативные акты:

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

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

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

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

II Трудовой договор

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

соглашением и настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

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

3.2 Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

IV Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

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

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

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

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

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

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

V. Рабочее время и время отдыха.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.13. Общими выходными днями являются:

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

5.14. Нерабочими праздничными днями РФ являются:

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

Дополнительные праздники в РД:

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

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

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

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

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

VI. Оплата и нормирование труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

зарплаты /ст. 236 ТК/.

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

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

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

VII. Гарантии и компенсации.

7.1 Работодатель (его представитель) обязуется:

7.1.1 Своевременно выплачивать предусмотренные льготы для педагогических работников.

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

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

7.1.4. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам компенсацию на книгоиздательскую продукцию.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель (его представитель) обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых

VIII. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель (его представитель) обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

очередность предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/;

установление заработной платы /ст. 135 ТК РФ/;

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

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

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

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

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

составление графиков сменности /ст. 103 ТК РФ/;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Соглашение между Минобрнауки РД и Рескомом профсоюза на 2006-2008 гг./

Х. Обязательства профсоюзных организаций.

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

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

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

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

10.4. Направлять руководителю представление о нарушении законов и иных

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного соглашения. Ответственность сторон.

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению договора.

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

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

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

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

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

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

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

ХII. Приложения к коллективному соглашению.

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

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

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

Принято, про-
информировано и разработа-
но на 14 (четырнадцать)
интересах.

08.01.2014г.

Handwritten signature



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575775

Владелец Алиева Фериде Гаджихалиловна

Действителен с 28.05.2021 по 28.05.2022