**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение**

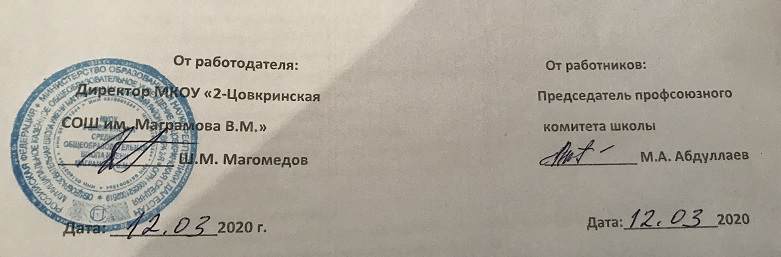
**«2-Цовкринская средняя общеобразовательная школа им. Маграмова В.М.»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение**

**«2-Цовкринская средняя общеобразовательная школа им. Маграмова В.М.»**

**на 2020 – 2022 годы**

****

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и

работниками в лице их представителей и является правовым актом,

регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом

общеобразовательном учреждении «2-Цовкринская Средняя общеобразовательная школа им. Маграмова В.М».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации»;

- отраслевое соглашение между Министерством образования и науки

Республики Дагестан и республиканской организацией Профсоюза

работников народного образования и науки Российской Федерации.

- Отраслевое соглашение между Администрацией Кулинского района, Управлением образования Кулинского района и Профсоюзной организацией МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» профсоюза работников народного образования и науки Республики Дагестан,

иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных

обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых

прав и профессиональных интересов работников образовательной

организации и установлению дополнительных социально-экономических,

правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для

работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по

сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими

нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя

образовательной организации, директора Магомедова Шараба Магарамовича (далее работодатель).

- работники образовательной организации в лице их представителя –

первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной

профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Абдуллаева Магомада Абуталибовича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюзного комитета, делегируют полномочия председателю первичной профсоюзной организации работников МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ). Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» , в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного

договора всех работников образовательного учреждения в течение 5 дней

после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.», расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении,

преобразовании), изменении типа образовательной организации

коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его

действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации

Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со

дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор

сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.10. Коллективный договор МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с нормативными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не

вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя

обязательств.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе

вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности

без созыва общего собрания трудового коллектива МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, РД.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель или

лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в

переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в

соответствии с коллективным договором, не предоставление информации,

необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления

контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные

действия (бездействия).

1.16. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение

итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников

не реже одного раза в год.

1.17. Нормативные акты МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к данному Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения Коллективного договора, либо в порядке, установленном данным коллективным договором.

1.18 Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения

условий коллективного договора

1.19. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его

подписания сторонами и действует по 31.12.2022 г. включительно.

1.20. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о

заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего

на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку

внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.21. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального

партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых

отношений, государственно-общественного управления образованием,

соблюдать определенные настоящим договором обязательства и

договоренности.

- Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного

договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов,

связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;

предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную

информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные,

трудовые, профессиональные права и интересы работников.

Работодатель обязуется:

- Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности,

составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по

выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда,

планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению

численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов

работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью

расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования.

- Обеспечивать участие профкома в работе органов управления МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» (Совет школы, общее собрание), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и

представления профсоюзных органов по устранению нарушений

законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права.

1.22. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной

профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями

372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем

образовательной организации с профкомом после проведения взаимных

консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

1.23. С учетом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок

стимулирования труда в учреждении (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190, ст.372 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период

отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим,

климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего

времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного

профессионального образования работников, перечень необходимых

профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22

ТК РФ);

- формирование квалификационной комиссии (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками

образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы

профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

1.24. С учетом мотивированного мнения профкома производится

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ) в соответствии с профстандартами;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин

трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81,

82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (п. 1

ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции,

аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.

8 ч. 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных сфизическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося,

воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

1.25. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим

днем (ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению ведомственными (отраслевыми) наградами и

иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера

(статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии

заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

1.26. Председатель профкома учреждения имеет право:

- Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих

решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда,

обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных

нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

- Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного

договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

- Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового

законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых

споров.

- Содействовать предотвращению в образовательной организации

коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в

настоящий коллективный договор.

- Организовывать правовой всеобуч для работников образовательной

организации.

- Направлять учредителю МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

1.27. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты

труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных,

стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема

педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков

(занятий) принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И**

**РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в

письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с

учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или

интересов работника, а также в случаях, предусмотренных

законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать

обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

2.2. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по

сравнению с трудовым законодательством РФ, Республики Дагестан, Кулинского района, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

2.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить

работника под роспись с Уставом МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.», правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не

обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут

ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым

законодательством.

2.5. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в

статье 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, включая размеры ставок

заработной платы, окладов (должностных окладов) работников,

повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат

компенсационного и стимулирующего характера.

2.6. При включении в трудовой договор дополнительных условий не

допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями,

установленными трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями,

локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том

числе перевод на другую работу, производится только по письменному

соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев,

предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в

случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только

при наличии письменного согласия работника, если режим временной

работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по

сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.7. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников

учебная нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы

часов за ставку заработной платы.

2.8. Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ,

не устанавливается для педагогических работников.

2.9. Руководитель МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.10. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период

отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с

медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже среднего заработка.

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением

организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ)

работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в

письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу

(вакансии).

2.12. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в

заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному

желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;

- зачисление в образовательную организацию;

- выход на пенсию;

- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте

старше трех лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

- изменение семейного положения работника;

2.13. Увольнение работника по основанию, предусмотренному п.2 или 3 ч.1

ст.81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его

письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в

другой местности.

2.14. Прекращение трудового договора с работником по основаниям,

предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если

невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую

имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности.

2.15. Работодатель обязуется:

- Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или

штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях,

которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три

месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты

приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых

должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты

трудоустройства.

- Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с

ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением

оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения профкома

(ст.82 ТК РФ).

2.16. При сокращении численности или штата работников и при равной

производительности труда и квалификации преимущественное право на

оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179

ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.»;

- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;

- применяющие инновационные методы работы;

совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная

подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено

заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- которым до наступления права на получение пенсии (по любым

основаниям) осталось менее двух лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.17. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока

трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был

заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и

невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания

беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую

женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

2.18. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со

служебными командировками, определяются нормативными правовыми

актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ)

2.19. Условия выполнения и объем учебной нагрузки руководителей

образовательных организаций и их заместителей являются обязательными

для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который

заключается между руководителем организации, его заместителем, и

работодателем (учредителем) или уполномоченным им лицом.

2.20. «Продление» срока трудового договора между работником и

работодателем означает признание работодателем этого договора

бессрочным.

2.21. В связи с введением сведений о трудовой деятельности в электронном

виде, при приёме и увольнении работника оформляется трудовая книжка и

(или) сведения о трудовой деятельности в электронном виде согласно

ст. 66.1. ТК РФ.

2.22. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о

трудовой деятельности работника и предоставляет её в порядке,

установленном законодательством Российской Федерации в Пенсионный

фонд.

**III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени

отдыха работников пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также

соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с профкомом.

3.1.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для

педагогических работников МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

3.1.3. Рабочее время, состоящее из нормируемой части и части рабочего

времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами

внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором,

иными локальными актами и личными планами работников.

3.1.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего

времени - 40 часов в неделю.

3.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других

работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы,

устанавливается директором МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» с учетом мнения профкома.

До ухода работников в очередной отпуск предварительно определяется

классное руководство и объем учебной нагрузки в новом учебном году.

3.1.6. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода

в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в

письменном виде.

3.1.7. В случае изменения объёма учебной нагрузки на новый учебный год

руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не

позднее, чем за два месяца и внести соответствующие изменения в

дополнительное соглашение к трудовому договору.

3.1.8. При установлении основным работникам (учителям), учебной

нагрузки на новый учебный год, по возможности сохраняется ее объем и

преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной

нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, может быть

уменьшен по инициативе работодателя или работника в текущем учебном

году только с письменного согласия работника и работодателя.

3.1.9. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за

ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.1.10. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее

помимо основной работы в этой же образовательной организации (включая

руководителей) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии,

если основные работники обеспечены нагрузкой на ставку, учебной нагрузкой в объеме не менее чем 9 часов.

3.1.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу

учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на

очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для

выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в

соответствующих отпусках.

3.1.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не

планируется.

3.1.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение

учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом

договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам,

сокращения количества классов (групп);

- восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее

выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за

ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого

отпуска;

- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

В указанных случаях, подпункт «б» согласие работника не требуется.

3.1.14. В образовательной организации 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего

уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.15. Составление расписания уроков осуществляется с учетом

рационального использования рабочего времени учителя.

3.1.16. Учителям предусматривается по возможности один день в неделю

для методической работы и повышения квалификации.

3.1.17. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во

внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения,

правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами

(заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель

вправе использовать по своему усмотрению.

3.1.18. Привлечение работников МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в

двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию

работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае

работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а

день отдыха оплате не подлежит.

3.1.19. Привлечение работников МКОУ к выполнению работы, не

предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями,

допускается только по письменному распоряжению работодателя, с

письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке,

предусмотренном ст.151 ТК РФ.

3.1.20. Вопрос нахождения или отсутствия работников (отдельных

работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной

приостановки работы по причинам экономического, технологического,

технического или организационного характера) решается руководителем

МКОУ с учетом мнения профкома.

3.1.21. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является

рабочим временем педагогических и других работников МКОУ СОШ №1.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к

педагогической и организационной работе в пределах времени, не

превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.1.22. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий

персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.1.23. Распределение учебной нагрузки педагогическим работникам,

находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях.

3.1.24. Тарификация учителей, обучающих на дому длительно болеющих

или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на

учебный год, т.е. по 31 августа.

3.1.25. Педагогические работники организации, осуществляющей

образовательную деятельность, имеют право на длительный отпуск сроком

до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной

педагогической работы. Порядок и условия предоставления определяются

согласно порядка, установленного федеральным органом исполнительной

власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики

и нормативно-правовому регулированию в сфере образования

3.1.26. В целях реализации ст.95 ТК РФ и учитывая особенность рабочего

времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу,

накануне праздничных дней работодателям рекомендуется в эти дни

ограничить привлечение педагогических работников к другой части их

педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по

сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

3.2. Стороны подтверждают:

3.2.1. Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска

осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по

согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления

календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения.

3.2.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос

отпуска полностью или частично на другой год работодателем может

осуществляться с согласия работника и профкома.

3.2.3. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному

распоряжению работодателя только с согласия работника.

3.2.4. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии

финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть

неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут

быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

3.2.6. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между

работником и работодателем в случаях, предусмотренных

законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была

произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

3.2.7. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится

до сведения всех работников.

3.2.8. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного

отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его

продолжительность соответствует установленной для этих должностей

продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

3.2.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально

проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной

компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам,

проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Предоставлять работникам социальные льготы согласно ФЗ-426 от

28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда», которые занимают

рабочие места с опасными и (или) вредными условиями труда.

В целях реализации ст.101 и 119 ТК РФ и компенсации работникам МКОУ

дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к

выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них

продолжительности рабочего времени определены следующие должности

работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- заместитель директора по АХЧ, заместитель директора по воспитательной

работе.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 дня.

3.3.2. 1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

работникам с учётом результатов аттестации рабочих мест по условиям

труда:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в

соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ;

2) Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- на похороны близких родственников – 3 дня;

- для прохождения диспансеризации – 1 рабочий день один раз в три года с

сохранением места работы;

- для прохождения диспансеризации работникам предпенсионного возраста

и работникам, являющимся получателями пенсии по старости – два

рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы.

3) Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на

основании письменного заявления в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

- для проводов детей в армию – 2 дня;

- в случае регистрации брака работника, рождения ребенка до 3 дней;

- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации –

1 день.

3.3.3. Предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании

письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в

следующих случаях:

- родителю, имеющему детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- работающим пенсионерам – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших

вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с

прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.3.4. Работники, у которых трое и более малолетних детей до 12 лет, имеют

право выбрать удобное время отпуска по своему желанию.

3.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность

отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для

других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового

распорядка и не должно быть менее 20 минут (ст.108 ТК РФ).

3.5. Профком обязуется предоставлять работодателю мотивированное

мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих

вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением

сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

**IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. В целях повышения социального статуса работников МКОУ СОШ №1,

престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным

направлением на период действия коллективного договора считать

неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников

образовательной организации, в том числе проведение своевременной

индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и

ликвидации задолженности по заработной плате.

4.2. Стороны подтверждают:

1). При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда

работников МКОУ условия, порядок и размеры оплаты труда

педагогических работников школы, в том числе размеры компенсационных и

стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с

утвержденными Положением об оплате труда работников муниципальных

образовательных организаций.

4.2.1. Оплата труда работников МКОУ осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан, Кулинского района, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части.

4.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе

компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из

бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход

деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников,

утверждаемым директором МКОУ по согласованию с профкомом.

4.2.3. При наличии Средств работникам МКОУ может оказываться

материальная помощь в соответствии с положением об оказании

материальной помощи.

4.2.4. При изменении типа образовательной организации, системы, условий,

порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников МКОУ (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже

заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат),

выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема

должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же

квалификации.

4.2.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период

норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при

доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

4.2.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, производится по результатам специальной

оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными

ставками (окладами), установленными для различных видов работ с

нормальными условиями труда.

4.2.7. Каждый час работы в ночное время сторожам оплачивается по

специальному тарифу. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.2.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству),

выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой,

определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой

профессии (должности) или исполняющему обязанности временно

отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы,

производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение

профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема

работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,

размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.2.9. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях

внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих

отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях

почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа

административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала,

ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие

компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты

компенсационного и стимулирующего характера:

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к

окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не

установлено законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан.

Размеры выплат компенсационного характера, установленные

работникам, не могут быть ниже размеров компенсационных выплат,

предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

(районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) при совмещении профессий (должностей),

2) при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы,

3) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без

освобождения от работы, определенной трудовым договором,

4) при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни,

5) при выполнении работ в ночное время;

6) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также работу с шифрами;

7) выплаты за выполнение дополнительной работы, связанной с классным

руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными

кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными

участками, руководством методическими объединениями (предметными

комиссиями), за работу в проведении ГИА.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) характеризующие результаты труда работников МКОУ:

 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,

 выплаты за качество выполняемых работ,

 премиальные выплаты по итогам работы,

 выплаты, учитывающие особенности деятельности школы и отдельных

категорий работников.

2) характеризующие индивидуальные характеристики работников школы:

 выплаты за наличие ученой степени, почетного звания,

 выплата за квалификационную категорию.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах к окладу

(должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не

установлено законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан и нормативно-правовыми актами Кулинского района, в соответствии с показателями эффективности работы,

утверждаемыми руководителем муниципального учреждения, в пределах

фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного

работника не ограничиваются.

4.2.11. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки

заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения

их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической

работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

4.2.12. Оплата труда педагогических и других работников МКОУ,

ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул

производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

4.2.13. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных

занятий (образовательной деятельности) по санитарно-эпидемиологическим,

климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной

платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с

которым связана отмена учебных занятий (образовательной деятельности).

4.2.14. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не

совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием

детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной

нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В

случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе

сверх указанного времени им производится оплата за фактически

отработанное время.

4.2.15. Работникам, награжденными нагрудным знаком (почетное звание

«Отличник просвещения») – 10% от оклада.

4.2.16. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных

стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи

работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях)

МКОУ.

4.2.17. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК

РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной

платы – 10, 25.

4.2.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней

или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы,

известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может

быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.2.19. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно

приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на

срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а

также средний заработок за период приостановления им исполнения

трудовых обязанностей.

4.2.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы,

оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается

денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок

сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после

установленного срока выплаты заработной платы по день фактического

расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной

компенсации определяется коллективным договором, но не ниже одной

трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального

банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

4.2.21. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым

договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при установлении квалификационного уровня (профстандарт);

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

- при достижении стажа работы по выслуге лет;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания

уполномоченным органом;

4.2.22. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные

листы в доступном для работников формате, включающие информацию о

составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий

период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей

денежной сумме, подлежащей выплате.

Ответственность за выдачу расчетных листов по утвержденной форме

возлагается на бухгалтера школы.

МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.»

Расчетный листок по заработной плате за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г

ФИО должность

Отработано дней Оплачено дней

Применено вычетов по НДФЛ За отработанный месяц -

С начала года На детей

Начислено з/пл с начала года Удержано НДФЛ с начала года

1.Начислено 2.Удержано

Зарплата работника

Доплата Всего удержано

Классное руководство

Проверка тетрадей 3.Выплачено

Замена, доп.уроки

Заведование кабинетом аванс

Стимулирующие выплаты Всего выплачено

Премия

Компенсационные выплаты

Уральский коэффициент

Больничный лист

Курсы, командировка

Материальная помощь

Итого начислено: Сумма з/пл к выплате

4.2.23. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в

банке. Изменение банка, через который работники получают заработную

плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

4.2.24. Работа уборщиков служебных помещений, и других работников,

оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы

считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми

договорами с соответствующей оплатой.

4.3. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

4.3.1. Установление и изменение системы оплаты труда работников МКОУ

осуществляются с учетом:

а) перечня должностей работников образования, отнесенных к

профессиональным квалификационным группам должностей работников

образования (утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и

социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий

рабочих», приказом от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей

руководителей, специалистов и служащих», от 31.08.2007г. № 570 «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей

работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденным

Профстандартом. Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок

заработной платы) утверждается решением собрания депутатов

Кулинского района;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат компенсационного характера;

г) перечня видов выплат стимулирующего характера;

д) мнения профсоюзного комитета МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.».

**V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.1. Работодатель, профсоюзный комитет договорились:

5.1.1. МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.» в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяют направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование работников школы.

Внебюджетные средства и экономия бюджетных средств в

соответствии с коллективным договором может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение

условий труда и быта, организацию отдыха работников, обучающихся,

мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и

их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и

сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие

производственные нужды.

5.1.2. Работникам МКОУ при выходе на пенсию в соответствии с

коллективным договором может быть выплачено вознаграждение в пределах

средств, направленных на оплату труда работников.

5.1.3. Поощрять педагогических работников МКОУ, имеющих

высокие результаты обучения и воспитания.

5.1.4. Проводить и поддерживать конкурсы педагогического мастерства.

5.1.5. Не допускать случаев направления работодателями педагогических

работников учреждения на курсы повышения квалификации с отрывом от

основной работы без возмещения им командировочных расходов согласно

законодательству.

5.1.6. Производить перечисление взносов за работающих в

негосударственные пенсионные фонды согласно договору и личному

заявлению работника.

5.1.7. Оказывать содействие в стремлении работников МКОУ к

формированию и получению дополнительной негосударственной пенсии за

счет:

- обязательного пенсионного страхования (работа по управлению

накопительной части пенсии);

- участия в государственной программе софинансирования

накопительной части трудовой пенсии (привлечения на добровольных

началах дополнительных денежных средств работников на их личные

пенсионные счета).

5.1.8. Создавать необходимые организационные и технические условия и

принимать необходимые меры для обеспечения защиты персональных

данных работников МКОУ от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий, за исключением обезличенных персональных данных.

Стороны:

- гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных

законом социальных льгот и гарантий.

- Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам

производятся стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда.

5.2. Стороны договорились:

- Содействовать успешному прохождению аттестации молодых

специалистов.

- Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся

высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности МКОУ

и профсоюзной организации.

5.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения

профессионального образования, впервые приступившего к трудовой

деятельности, со дня заключения им трудового договора с МКОУ

по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

Молодым специалистом также признается работник, находящийся в

трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в

педагогической должности после окончания учреждения высшего или

среднего профессионального образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех

лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее

альтернативную гражданскую службу;

- переход работника в другую образовательную организацию

-направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской

диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет;

5.4. Оказывать помощь педагогическим работникам МКОУ по

осуществлению их прав на досрочную пенсию по старости. Представлять

интересы членов профсоюза по пенсионным вопросам в судах.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия

труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение

профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда

между работодателем и профкомом

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда.

6.1.2. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное Соглашение по

охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по

охране труда.

6.1.3. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на

предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда,

предупреждению производственного травматизма в соответствии с

законодательством Министерства труда и социальной защиты РФ.

6.1.4. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны

труда работников не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивает проведение инструктажа работникам МКОУ

по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и

других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам

работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и

согласовывает их с профкомом.

6.1.8. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по

специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК

РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими

государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и

другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в

соответствии с установленными нормами.

6.1.11. При численности работников учреждения более 50 человек вводит

должность специалиста по охране труда.

6.1.12. Обеспечивает прохождение работниками обязательных

предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение

трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной

гигиенической подготовки и аттестации, в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка

на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.13. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим

в помещениях.

6.1.14. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на

производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их

учет.

6.1.15. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и

инструкций по охране труда.

6.1.16. Создает на паритетной основе совместно с профкомом Комиссию по

охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны

труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами,

нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями.

6.2.2. Проходить обучение по оказанию первой помощи при несчастных

случаях на производстве, инструктаж, проверку знаний охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу

и периодические медицинские осмотры.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной

защиты.

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя о

любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении

состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении

признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае

возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и

коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением

за это время средней заработной платы.

6.4. Профком:

6.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране

труда со стороны администрации МКОУ.

6.4.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными

нормами, выдачу работникам спецодежды, СЗИ, моющих средств.

6.4.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

6.4.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.4.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на

производстве с работниками МКОУ.

6.4.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к

ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.4.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с

нарушением законодательства об охране труда, обязательств,

предусмотренных коллективным договором.

6.4.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда требует от

администрации приостановления работ до устранения выявленных

нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального

уведомления администрации.

**VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома

определяются законодательством Российской Федерации и РД.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Включает по уполномочию работников представителей профкома в

состав членов коллегиальных органов управления МКОУ.

7.2.2. Способствует:

- осуществлению членами профкома контроля за соблюдением трудового

законодательства в МКОУ в соответствии с действующим

законодательством и Положениями об инспекциях;

- посещению МКОУ представителями профкома в целях

реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

7.2.3. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и

разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного

питания, другим социально-экономическим вопросам.

7.2.4. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских

профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной

организации. Перечисление средств производится в полном объеме с

расчётного счета МКОУ одновременно с выдачей банком средств

на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями

образовательной организации.

7.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и

не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

7.3.1. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома,

представители профсоюзной организации в создаваемых в МКОУ

совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от

основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения

общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

7.3.2. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего

заработка на время участия в работе конференций, пленумов, краткосрочной

профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.3.3. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части

1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа

первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных

от основной работы, производится в порядке установленным ст.374

Трудового кодекса РФ.

7.4. Стороны:

7.4.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и

разногласия в соответствии с законодательством.

7.4.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ профком вправе требовать

привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц,

нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих

обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым

территориальным соглашением;- члены профкома, участвующие в

коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без

предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному

взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе

работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за

совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными

федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ);

- члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются

в состав комиссий МКОУ по тарификации, аттестации

педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране

труда, социальному страхованию;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе

профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается

при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих

должностей и др.

7.4.3. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства

органа управления образованием, представителей работодателя в

практическую деятельность профсоюзной организации и профкома,

затрудняющего осуществление ими уставных задач.

**VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ**

**ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦ**ИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по

социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом

Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников,

не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили

выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их

интересы.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых

книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том

числе при установлении квалификационных категорий по результатам

аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной

организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза и

работников, не являющихся членами профсоюзного комитета, делегирующих

полномочия председателю первичной профсоюзной организации в комиссии

по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью

предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации

педагогических работников образовательной организации, проводимой в

целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой

должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии

образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет

первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности

выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурномассовую работу для членов Профсоюза и других работников

образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной

организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к

наградам работников образовательной организации.

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора

осуществляется сторонами и их представителями.

9.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно

рассматривается на общем собрании трудового коллектива МКОУ «2-Цовкринская СОШ им. Маграмова В.М.».

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в

коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного

договора, непредставление информации, необходимой для ведения

коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением

положений коллективного договора, нарушение или невыполнение

обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие

противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим

законодательством.

9.4. Срок действия коллективного договора не более трех лет. Стороны

имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более

трех лет.

Принят на общем собрании

трудового коллектива

Протокол №\_3\_ от \_12.11\_\_2020 г.