



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №7 г.Баксана»
им.К.Х.Мамхегова
на 2021-2023 годы



От работодателя:


Директор МКОУ «СОШ
№7»им.К.Х.Мамхегова
 Богатырев Т.З..
«24» 06 2021г.
Юридический адрес: г.Баксан
ул.Баксанова, 100 «а»
Телефон: 8866344723

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета
МКОУ «СОШ №7
им.К.Х.Мамхегова г.Баксана»
 Абазова М.Н.
«24» 06 2021г.

Коллективный договор прошёл регистрацию:

ГКУ ЦТЗ СЗ Баксанского района
И.О. директора ГКУ ЦТЗ СЗ
 О.И.Пшихачев
Ведущий инспектор
 Ф.Х.Мишхожева
Регистр.№ 6 от
«23» 06 2021г.

В Баксанском городском
комитете профсоюза
работников народного
образования и науки КБР
Регистрационный № 7
«24» 06 2021 г.
Председатель Горкома
профсоюза
работников образования
 Абазов А.М.

Коллективный договор принят на общем собрании работников
МКОУ «СОШ №7 г.Баксана им.К.Х.Мамхегова
«25» 06 2021 г.
Протокол № 8

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения, в МКОУ СОШ №7 им.К.Х.Мамхегова г.Баксана.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее- ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №7 г.Баксана (далее- Учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор, являются: работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице председателя профсоюзного комитета Абазовой М.Н., с одной стороны, и директором Учреждения Богатыревым Т.З... с другой стороны, которая представляет интересы учредителя /Департамент образования/ и именуется в дальнейшем работодателем.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту прав и интересов работников.

1.6.Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателя.

1.7.Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания директором Учреждения и председателем профсоюзного комитета после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3 лет до заключения нового.

1.8.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель предварительно согласовывает с профсоюзом:

- правила внутреннего распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления компенсационных выплат;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска;

- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам;
- положение об оплате труда работников.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

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

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическими работниками в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченность кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения (по согласованию) профсоюза. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

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

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее на ставку заработной платы..

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

2.9. Учебная нагрузка в выходные и нерабочие дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможен только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (п.66 Типового положения об образовательном учреждении);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производительной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или по окончании этого отпуска;

В указанном пункте «б» случаях изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без

изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от условий сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренной Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что :

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальности на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. Предоставлять 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 .

3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией/ .

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. 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). Массовым считается увольнение 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. 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) производить с предварительного согласия профсоюза (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, 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; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

4.5.4. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ТК 81 п.п. 2,5,6(а),7,8,10; ст. 84 п.3; ст. 278 п.2; ст. 336 п.п.1,2 производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5.5. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем Учреждения по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, применяется только в случае, если установлен факт его виновных действий (бездействия), обусловленных трудовым договором.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, устанавливаемых за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. (ст.333 ТК РФ)

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом СанПиН и рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном с. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6 Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, (заседаний педагогического совета, родительского собрания и.т.д) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет..

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

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

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

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

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом их мнения (по согласованию) профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 56 календарных дней, по просьбе работник может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- 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

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (за счет экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для проводов детей в армию -3 дня;
- на похороны близких родственников - 5 дней ;
- собственная свадьба и свадьба детей – 5 дней;
- при отсутствии в течении учебного года дней не трудоспособности-3 дня
- председателю профкома предоставить-5дней;

5.12.3. Без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- для сопровождения ученика в 1 класс, в школу – 1 день;
- работникам в случае болезни без предъявления медицинских документов – 3 дня в течение года;
- членам профкома предоставить – 3 дня;
- одинокой матери (отцу), воспитывающим ребёнка до 14 лет – до 10 дней.

5.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и(или) Уставом Учреждения.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений г.о.Баксан, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования, устанавливается согласно Постановления от 28.08.2015 г. №806 О внесении изменений в некоторые акты главы местной администрации г.о.Баксан во исполнение постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20 августа 2015 г №194-ПП « О внесении изменений в некоторые акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики», постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20 августа 2015 г. №193-ПП « О внесении изменений в постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 14 апреля 2014 г. №62-ПП.

6.2. Оплата труда работников производится на основании Положения «О формировании распределении фонда оплаты труда работников и расчета заработной платы (далее- Положение) Приложение № 2.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления денежных средств на счет работника в банке.

Днями выплаты заработной платы являются: 15 число и последний день текущего месяца).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ст. 136 ТК РФ (может являться приложением к коллективному договору).

6.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.5. 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.

6.6. 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.

6.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 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 может быть повышен коллективным договором).

6.8. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.9. Фонд оплаты труда МКОУ СОШ №7 им.К.Х.Мамхегова состоит из базовой и стимулирующей частей.

6.10. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей

6.11. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

6.12. Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя выплаты:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за наличие ученой степени по профилю МКОУ или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством;
- для работающих с детьми из социально неблагополучных семей, ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы);

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

6.13. Распределение общей и специальной частей ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления МКОУ на основании представления руководителя МКОУ с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

6.14. Оплата педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому может определяться:

- в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому;
- в соответствии со средней наполняемостью в школе и др.
- исходя из расчета субвенций по обучающимся на дому с учетом часов по учебному плану и количества обучающихся на дому по ступеням.

и включаться в базовую, специальную и неаудиторную части заработной платы.

6.15. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс может пересчитываться в соответствии с численностью обучающихся в классе при изменении фонда оплаты труда работников и может не пересчитываться при постоянном размере фонда в течении учебного года. Периодичность перерасчета размера оклада указанных работников, связанного с изменением численности обучающихся устанавливается МКОУ самостоятельно.

6.16. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, являются критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителей, включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании Положения об оценке результативности профессиональной деятельности учителей. (эти документы являются обязательным приложением к колдоговору).

6.17. Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-

общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа.

6.18. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положения.

6.19. Формировать фонд оплаты труда на основании нормативно-подушевого финансирования, штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда.

6.20. Установить размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ)

6.21. Разработать Положение об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МКОУ при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.22. Разработать Положение о распределении стимулирующих выплат специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МКОУ.

6.23. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, в случае выполнения педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является заявление работника, ходатайство руководителя органа управления образованием, копия аттестационного листа о результатах аттестации. Указанные документы подаются на имя руководителя органа управления образованием.

6.24. Сохранять педагогическим работникам до двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длительностью свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

до одного года:

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;
- нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление

подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

6.25. Устанавливать квалификационную категорию при прохождении аттестации на имеющуюся квалификационную категорию (первую, высшую) по особой (льготной) форме без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, имеющим:

- государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы), медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»), почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
- ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации», Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;
- звание «Ветеран труда» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности.

Особой (льготной) формой аттестации, указанной в п.3.25. педагогический работник может воспользоваться только один раз.

6.26. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

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

6.27. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №__ к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда,

при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

6.28. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплаты по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

(Рекомендуем в коллективном договоре определить перечень причин простоя по вине работодателя, работника и причин, не зависящих от работодателя).

6.29. Вводить в состав аттестационной комиссии образовательных учреждений председателя профкома.

6.30. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

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

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

7.1. Продлевать сроки действия квалификационных категорий по решению аттестационных комиссий в случаях болезни, командировки, несовпадения сроков аттестации и другим уважительным причинам.

7.2. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, действие квалификационной категории продлевать в индивидуальном порядке на срок до одного года.

7.3. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения, в случае тяжелых, длительных заболеваний.

7.4. Организовать распространение опыта учителей, воспитателей новаторов, творчески работающих педагогов, способствовать их поощрению.

7.5. При достижении пенсионного возраста или уходящим на пенсию по старости, выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере не менее 2 (двух) тысяч рублей, с учетом мнения профкома.

7.6. Стороны договорились об обязательной выдаче всем работникам расчетных книжек по начисленной и выплаченной заработной плате в день выдачи зарплаты.

7.7. Экономия по фонду заработной платы направлять на премирование работников.

7.8. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.

7.9. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 10% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.10. Стороны:

7.10.1. Осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам Учреждения.

7.11. Стороны обязуются:

7.11.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.

7.11.2. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

7.11.3. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, тяжелых, длительных заболеваний.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Знакомить работников при приёме на работу с требованиями охраны труда.

8.2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновения профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.3. Проводить в Учреждении аттестацию рабочих мест один раз в 5 лет и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Совместно с Профкомом разрабатывать ежегодное Соглашение по Охране труда. Включающие организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

8.5. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения.

8.6. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8.7. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

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

8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

8.14. Устанавливать конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.15. Устанавливать надбавку в размере 70% от ставки минимальной заработной платы работнику Учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда в Учреждении.

- 8.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзом (ст.212 ТК РФ) по профессиям и видам работ.
- 8.17. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.
- 8.18. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.
- 8.20. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.21. Выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, на приобретение спец. одежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств, нормативных документов по охране труда, на обеспечение безопасной эксплуатации котельных, столовых, станков, зданий, предусмотренных настоящим договором.
- 8.22. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.23. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.24. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых застрахованных работников и их детей.
- 8.25. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.26. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

Профсоюз:

- 8.27. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации Учреждения.
- 8.28. Избирает уполномоченных по охране труда.
- 8.29. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- 8.30. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Учреждения.
- 8.31. Обращается к работодателю с предложениями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 8.32. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- 8.33. В случаях грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. 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) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также

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

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

В случае, если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ)

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

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376, ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития Учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, соцстрахованию и др.

9.11. Работодатель по согласованию профсоюза 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);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190) ;
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ) ;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные или особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение или снятие санкций дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- установление доплат и надбавок работникам Учреждения (ст. 144 ТК РФ).

9.12. Стороны подтверждают, что:

1) Представители профсоюзных комитетов участвуют в коллегиальных органах управления Учреждением.

2) Права и гарантии деятельности профсоюзных органов, первичных профсоюзных организаций определяются трудовым законодательством Российской Федерации и КБР, Федерацией профсоюзов Российской Федерации и ЦК профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим Соглашением, уставом Учреждения, коллективным договором Учреждения.

9.13. Работодатели в соответствии с законодательством:

1) Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

2) Предоставляют выборному профсоюзному органу Учреждения бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также бесплатно транспортные средства и имеющиеся средства связи: электронная почта, компьютеры, телефон.

3) Не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать Учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

4) Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально - экономическим вопросам.

9.14. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

9.15. Они не могут быть переведены на другую работу, уволены по инициативе работодателя, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профоргана, членами которого они являются; а руководители профсоюзных органов, профорганизаторы - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа объединения профсоюзов.

9.16. Стороны подтверждают гарантии работников, избранных (делегированных) в профсоюзные органы и освобожденных от основной работы.

9.17. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических и руководящих должностей.

9.18. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении исключительными знаками отличия выборных профсоюзных работников и актива .

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

10.2. Содействовать профессиональному росту профсоюзных кадров и актива. .

10.3. Регулярно информировать трудовые коллективы, членов профсоюза о принимаемых мерах по их социально-экономической защите.

- 10.4. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет организации.
- 10.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.6. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.
- 10.7. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по аттестации работников.
- 10.8. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 10.9. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.10. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.11. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.12. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и круглогодичному отдыху в детских санаториях КБР.
- 10.13. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, изыскивать средства на приобретение путевок.
- 10.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.15. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.16. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 10.18. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.19. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, стихийного бедствия, юбилеев (50, 55, 60 лет), потери близких, свадьбы, рождения ребенка.
- 10.20. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в Учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.6. Рассматривают в 7дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 602785626040375320589557888015438598111854845715

Владелец Богатырев Тембора Забидович

Действителен с 21.11.2022 по 21.11.2023