

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальной Казённой Общеобразовательной Организации
«Цадинская Основная Общеобразовательная школа» им.Г.Гамзатова
№ 4 на 2019 – 2021г.г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников 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, соглашением между администрацией Хунзахского района и комитетом профсоюза образования района по обеспечению социально –

экономических и правовых гарантий работников образования на 2019 – 2021 годы.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице – директора Алибегова Сайгидгусейна Магомедовича (далее – работодатель);

Работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Мусаева Умагани Мухуевны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. 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.

1.8. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение об оплате труда;

3) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;

4) Положение о защите персональных данных работников;

5) Положение о профессиональной этике педагогических работников;

6) Соглашение по совершенствованию условий охраны труда.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Организации.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником ст.67 ТК РФ.

Трудовой договор вступает в силу со дня подписания работником и Работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению руководителя или его представителя ст.61 ТК РФ.

Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. В случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, с работником может быть заключен срочный трудовой договор.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебным программам, плану, обеспеченности кадрами с учётом мнения Профкома.

2.4. С учебной нагрузкой на новый учебный год Работодатель знакомит сотрудников в письменном виде до его ухода в очередной отпуск, заручаясь письменным согласием работника.

2.5. При установлении учителям, для которых данная Организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогу в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год. За исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Объём учебных часов меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. Временное увеличение или уменьшение учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью возможно с письменного согласия работника, а также без согласия работника в случае возвращения работника из отпуска по уходу за ребёнком или восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту нагрузку.

2.6. Преподавательская работа совместителям, а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная организация является основным местом работы, обеспечены работой в

объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда, ст.74 ТК РФ.

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

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами ст.77-84 ТК РФ.

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

3.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению работников.

3.4. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.5. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а также в соответствии с приказом Минобрнауки России № 1601 и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2. Продолжительность рабочей недели в школе устанавливается 5-ти и 6-ти дневной. Все дни работника, свободные от уроков, считаются методическими (не выходными).

4.3. Неполное рабочее время – рабочий день или неделя – устанавливаются в следующих случаях: - по соглашению между работником и работодателем; - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

заключением.

4.4. Учителя и другие работники школы привлекаются в обязательном порядке без исключения к дежурству по школе в соответствии с режимом работы школы, планом и на основании правил внутреннего трудового распорядка и устава. График согласуется с профсоюзным комитетом. Перемена – рабочее время учителя и другого работника школы.

Продолжительность рабочего дня в Учреждении определяется графиком, утверждённым ежегодно до 1 сентября с соблюдением требований ТК РФ.

4.6. Режим работы устанавливается работодателем до начала учебного года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе санитарно – гигиенических требований и ТК РФ.

4.7. Работодатель организует учёт явки работников на работу и их уход.

4.8. Производственные совещания, педагогические советы проводятся только в рабочее время с 8 до 18.00, длительные мероприятия – преимущественно в каникулярное время.

4.9. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

4.10. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

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

4.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в 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.

4.12. Учителю может предоставляться методический день при следующих условиях:

а) обязательно – при посещении учителем постоянно действующих курсов, посещаемых им по плану школы;

б) возможно – если нет производственной необходимости.

4.13. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.14 Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

Несмотря на график отпусков, в случае задержки выплаты отпускных, работник считается в отпуске, отпуск может быть перенесён на время до получения отпускных.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность определяется по соглашению сторон между работником и Работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы согласно ст.128 ТК РФ.

4.17. Педагоги Организации имеют право через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года, предусмотренный ст.335 ТК РФ, порядок которого определяется приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.18. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.
- членам профкома – 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- работающим инвалидам – 5 календарных дней.

Все отпуска предоставляются при условии:

- а) наличии подтверждающих документов;
- б) письменного заявления работника.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) перечислением на банковскую карту или сберегательную книжку. Днями выплаты являются 22 число текущего месяца, за первую половину месяца и 7 число следующего месяца – за вторую половину.

5.2. 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.

5.3. Изменение базовой заработной платы производится при достижении соответствующего стажа, получении квалификационной категории, присвоении почётных званий, учёных степеней и др. со дня представления документа, подтверждающего право на повышение размера должностного оклада.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и базовой заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом виде отпуска, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности исходя из более высокого разряда или категории.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда,

предусмотренной Положением об оплате труда работников Организации, и включает в себя:
-оплату труда исходя из базовой заработной платы работника; -оплату, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей работника, за ненормированный рабочий день и интенсивность труда, расширение функционала;
-выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами организации.

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

5.6. В процессе преподавания иностранного языка (2-11 классы), информатики (5-9 классы), технологии (5-7 классы), при проведении элективных курсов (8-9 классы).

5.7. В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) оплата их труда (в пределах установленной учебной нагрузки) производится в полном объеме исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

5.8. Учебную педагогическую нагрузку на новый учебный год устанавливает работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.9. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности организации педагогическими кадрами. Увеличение или уменьшение объема учебной (педагогической) нагрузки устанавливается только с письменного согласия работника.

Работодатели:

5.10. При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывают:

- сохранение преемственности классов (групп) и объем нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов, впервые после окончания ими учебного заведения устроившихся в образовательную организацию, учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года;
- уменьшение ее только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

5.11. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактически отработанное количество часов;

в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной организации;

в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработная плата, установленная при тарификации.

5.12. Учителям 1-4-х классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, (в случае передачи преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-предметникам.)

5.13. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

5.14. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается трудовым договором, заключаемом педагогическим работником с организацией,

осуществляющей образовательную деятельность.

5.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 приказа Минобрнауки России № 1601 в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся, групп, с окращением количества классов (классов-комплектов).

5.16. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, Почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6 Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ.

6.4. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере трех заработных плат за счет средств работодателя.

6.4.1. Работодатель осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного пособия в размере месячной заработной платы следующим категориям у вольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;

В случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

6.5. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года коэффициент за ранее имеющуюся квалификационную категорию по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком сроком на два года;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» сроком на один год;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года на один календарный год ;
- пребывание за границей на один календарный год.
- длительное лечение (более 6 месяцев) на один календарный год.

6.6. Работникам, выполнившим нормы ГТО ежемесячно производить компенсационные выплаты в размере 5% от должностного оклада (ставки заработной платы);

Ежемесячно производить доплату наставникам молодых специалистов в размере – 10% от должностного оклада (ставки заработной платы);

6.7. Установить надбавки к базовым ставкам (окладам) педагогическим работникам – молодым специалистам, в первый год работы до 40%, за второй год до 30%, за третий до 20%

(при наличии денежных средств).

6.8. Установить выплаты социального характера к юбилейным датам – 50, 55, 60, 70 лет – в размере должностного оклада, за счёт экономии фонда оплаты труда.

6.9. Оказывать единовременную выплату стимулирующего характера классным руководителям 4-9, классов до 50% должностного оклада за добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.

6.10. Оказывать материальную помощь работникам МКОО «ЦООШ», имеющим детей выпускников 9 классов основной школы до 50% должностного оклада (при наличии денежных средств).

6.11. Предоставить работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в образовательной организации на основании личного заявления работника с сохранением заработной платы.

Право на использование дополнительного отпуска зависит от продолжительности непрерывной работы в организации:

от 1 до 5 лет – 1 календарный день (для председателя ППО-3дня);

от 5 до 10 лет - 2 календарных дня (для председателя ППО-4дня);

свыше 10 лет – 3 календарных дня (для председателя ППО-5дней).

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска не подлежат накоплению.

6.12. Медицинское обслуживание работников осуществляется за счёт средств работодателя.

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников по профилю педагогической деятельности

7.1. Работодатель обязуется:

-повышать квалификацию работников не реже чем один раз в 3года;

7.2.В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст.187 ТК РФ;

7.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

Ежемесячно производить доплату наставникам молодых специалистов в размере – 10% от должностного оклада (ставки заработной платы);

6.7.Установить надбавки к базовым ставкам (окладам) педагогическим работникам – молодым специалистам, в первый год работы до 40%, за второй год до 30%, за третий до 20% (при наличии денежных средств).

6.8. Установить выплаты социального характера к юбилейным датам – 50, 55, 60, 70 лет – в размере должностного оклада, за счёт экономии фонда оплаты труда.

6.9. Оказывать единовременную выплату стимулирующего характера классным руководителям 4, 9, классов до 50% должностного оклада за добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.

6.10. Оказывать материальную помощь работникам МКОО «ЦООШ», имеющим детей инвалидов.

6.11. Предоставить работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный

стаж работы в образовательной организации на основании личного заявления работника с сохранением заработной платы.

Право на использование дополнительного отпуска зависит от продолжительности непрерывной работы в организации:

- от 1 до 5 лет – 1 календарный день (для председателя ППО-3дня);
- от 5 до 10 лет - 2 календарных дня (для председателя ППО-4дня);
- свыше 10 лет – 3 календарных дня (для председателя ППО-5дней).

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска не подлежат накоплению.

6.12. Медицинское обслуживание работников осуществляется за счёт средств работодателя.

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников по профилю педагогической деятельности

7.1. Работодатель обязуется:

-повышать квалификацию работников не реже чем один раз в 3года;

7.2.В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия решения аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7.3. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст.187 ТК РФ;

7.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

защиты;

-проведение специальной оценки условий труда;

9.12. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), в случае медицинских противопоказаний;

9.13. Работники обязуются:

9.14. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.15. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.16. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.17. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.18. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации 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).

9.19. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не

обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% . Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы в индивидуальных взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

10.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

10.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ; согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

10.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- увольнение работников, в том числе при расторжении трудового договора с руководителями образовательных организаций, являющихся членами Профсоюза, по пункту

2 части первой статьи 81 – сокращение численности или штата работников организации; пункту 3 части первой статьи 81 – недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; пункту 5 части первой статьи 81 – неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

- составление графиков сменности, расписаний занятий;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; -
- утверждение графиков отпусков; -установление системы оплаты, в том числе стимулирования труда;
- установление различных систем оплаты труда, в том числе премирования, стимулирующих выплат и надбавок;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка; -
- применение дисциплинарных взысканий к членам Профсоюза;
- установление форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации;
- принятие локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии, ее составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком ее проведения и др.

10.6. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1

статьи 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.9. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

10.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации 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).

10.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

XI. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии Трудовым кодексом РФ.

11.2. Осуществлять контроль:

- за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников Организации, за своевременностью внесения в них записей;
- за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда работникам по обязательному социальному страхованию.

11.3 Участвовать в работе совместно с Профсоюзом работников образования и науки г. Воронежа по летнему оздоровлению детей работников и обеспечению их новогодними подарками.

11.4 Вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному Профсоюзу работников образования района.

11.5 Участвовать в работе комиссий организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

11.6 Совместно с работодателем обеспечить персонифицированный учёт работников в системе государственного пенсионного страхования.

11.7 Оказать материальную помощь из денежных средств профсоюза (при их наличии) членам профсоюза в случае смерти близких, длительной болезни работника или членов его семьи.

11.8 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Организации.

XII. Заключительные положения.

Стороны договорились что:

12.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года

12.2 Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет

12.3 Стороны подписавшие коллективный договор, один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

12.4 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

12.5 Коллективный договор должен быть доведён до сведения всех работников под роспись.

Директор «Цадинской Основной Общеобразовательной Организации» им.Г.Гамзатова



С.М.Алибегов

« 09 » января 2020г