

Департамент образования мэрии города Грозного

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение МБОУ «СОШ №67»
Заводского района г. Грозного

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор МБОУ «СОШ №67»
Заводского района г. Грозного
З.С. Истамулова



«16» января 2019 г.

ОТ РАБОТНИКОВ: Председатель
первичной профсоюзной организации
работников МБОУ «СОШ №67»
Заводского района г. Грозного



И.Х. Эхаева.
«16» января 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и трудовым коллективом
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ
«СОШ №67» Заводского района г. Грозного
на период с «16» января 2019 г. по «16» января 2022 г.
Чеченская Республика г. Грозный Заводской район
ул. Социалистическая, 10

Рассмотрен и утвержден на собрании
трудового коллектива МБОУ «СОШ
№67» Заводского района г. Грозного
Протокол от 16 января 2019 г. № 1

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в отделе труда и социального
развития Заводского района
Регистрационный № 210

Руководитель отдела труда
и социального развития
Заводского района г. Грозного

И.А. Дидаев



«16» января 2019 г.

1. Общие положения.

- 1.1. Работодатель признает Чеченскую республиканскую организацию Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице профсоюзного комитета (наименование организации), как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ, Федеральным законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Чеченской Республики от 30.10.2014 г. №37-РЗ «Об образовании в Чеченской Республике», Указом Президента Чеченской Республики от 28.04.2008 г. №163 «О взаимодействии органов государственной власти Чеченской Республики, администрации районов, городов Чеченской Республики и работодателей с профессиональными союзами и их объединениями», отраслевыми региональными и районными соглашениями.
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в (наименование организации).
- 1.3 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в дальнейшем — ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании», действующими законодательными и нормативными актами, Уставом школы и локальными актами, регламентирующими взаимоотношения работников и работодателя (наименование организации), 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, региональными и районными соглашениями.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются работники образовательной организации, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации Ф.И.О. (далее — профком) и работодателя в лице его представителя — директора Ф.И.О.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.
- 1.7. Профком обязуется развязывать работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, а также в случае изменения состава профкома и избрания другого председателя первичной профсоюзной организации.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами методом двухсторонних переговоров.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- положение об оплате труда работников (приложение № 2);
- соглашение по охране труда на 2017 год (приложение № 3);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами (приложение № 4);
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров (приложение № 5);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 6);
- форма расчетного листа (приложение № 7);
- план оздоровительно-профилактических мероприятий (приложение № 8);
- положение о выплате надбавок, доплат и премий (приложение № 9);
- положение об установлении стимулирующих надбавок (приложение № 10).

1.18. Стороны определяют следующие формы управления ущемлением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным (ч. 2 ст. 53 ТК РФ) и по иным вопросам, обсуждение с работодателем вопросов о работе ущемления, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главами 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениям, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

3

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективными договорами, соглашениями, коллективными договором.

2.7. При массовом увольнении или сокращении работников, связанным с ликвидацией или реорганизацией предприятия, работодатель обязан уведомить соответствующий профсоюзный орган.

2.8. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.9. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем трудовой нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.11. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 устанавливаются работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Постановлением Правительства РФ.

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

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

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

2.15. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классе. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работником в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации образовательной организации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения нагрузки по учебным планам и программам.

4

2.16. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.18. Педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (до 3-х лет) при выходе на работу из отпуска предоставляется учебная нагрузка не менее той, что была до выхода в отпуск. В течение всего периода нахождения в отпуске по уходу за ребенком (до 3-х лет) за работником сохраняется его рабочее место, статус педагогического работника и компенсация по коммунальным льготам.

2.19. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.20. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной 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);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.21. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами 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), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

2.23. О внесении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются

Гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

2.26. Увольнение работника по собственному желанию допустимо только при добровольном волеизъявлении. Если работник вынужден подать заявление об увольнении, такое увольнение будет признано незаконным независимо от того, каким способом работодатель принудил подать заявление на увольнение. В случае вынужденной подачи заявления об увольнении по собственному желанию обязанность доказать это обстоятельство возлагается на самого работника.

2.27. Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с достижением пенсионного возраста недопустимо.

3. 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) профкома, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с перспективным планом.

3.4. Предоставлять право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (Федеральный закон «Об образовании в РФ №273-ФЗ» от 29.12.2012г. п. 2 ч. 5 ст. 47).

3.5. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другой регион, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждении высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст. 173 – 176 ТК РФ).

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные (ст. 173 – 176 ТК РФ), также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников, государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные

квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Выбывание работников и действия 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 выбывание, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового выбывания работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производится с учетом мнения профкома.

Стороны договорились, что:

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

4.4. Выбывающим 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. Работникам, выбывающим из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди в учреждении на получение жилья; возможность пользоваться на правах работников дошкольными учреждениями, медицинскими, спортивно-оздоровительными, детскими дошкольными учреждениями.

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

4.7. К массовому выбыванию работников в отрасли относятся увольнения 10 и более процентов работников в учреждении в течение 90 календарных дней.

4.8. В случае массового выбывания работников, возникающего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представляется работодателю своевременно, не менее, чем за 3 месяца и в полном объеме, представляется информация о возможных увольнениях работников, числе, категории работников и сроках, в течение которых намечено их осуществлять (ст. 82 ТК РФ)

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, 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 (а также сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (в сельской местности продолжительность рабочего времени мужчин – 40 часов; женщин – 36 часов).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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, 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.

5.8. Чрезвычайные обстоятельства оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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.

Пролетние, 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 работы часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда работников

- удлиненный ежегодный отпуск (дополнительных 4 дня).

работы не запрещены им по состоянию здоровья (ст. 113 ТК РФ);

в данные дни осуществляется только с их письменного согласия и при условии, что такие

- ограничение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение инвалидов

своим правом отказываться от сверхурочной работы;

правовыми актами РФ. Кроме этого, инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

работе инвалидов допускается только с их письменного согласия и при условии, если это

- ограничение сверхурочной работы. В силу ст. 99 ТК РФ привлечение к сверхурочной

ознакомлены со своим правом отказываться от работы в ночное время;

заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме

это такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским

привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии.

- ограничение работы в ночное время. Согласно ст. 96 ТК РФ инвалиды могут

вместе уменьшения оплаты труда.

часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), выявляющейся для них полной нормой труда и поэтому не

II группы, установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 35

- независимо от медицинского заключения для работников, выявляющихся инвалидами I или

5.18. Установить для работников-инвалидов:

им путевки на санаторно-курортное лечение.

5.17. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении

сезонный дополнительный отпуск не менее 3 календарных дней.

руководителей учреждений, руководителей структурных подразделений, предоставляется

5.16. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днем, включая

только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется

для этих должностей продолжительности и оплачивается в полном размере. Исчисление

исчисление шести месяцев его продолжительности должна соответствовать установленной

другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до

5.15. При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и

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

его начала.

либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до

числа, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между

отпуска также с согласия самого работника и выборного профсоюзного органа.

год работодателем допускается только с письменного согласия работника, а отъезд из

предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой

восстановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466. Разделение отпуска.

Продолжительность ежегодного отпуска администрация устанавливает в соответствии с

нормальной работы учреждений и благоприятных условий для отдыха работников.

выборным профсоюзным органом учреждения, с учетом необходимости обеспечения

соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с

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

5.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых

быть менее 30 минут и не более 2 часов (ст. 108 ТК РФ).

работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно

перерывов между занятиями (перемеж). Время для отдыха и питания для других

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики (утв. Постановлением №184 Правительства ЧР от 07.10.14 г.) и Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом школы и является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору.

6.2. Средняя заработная плата педагогического работника образовательной организации, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отрабатывшего норму рабочего времени и выполнявшего норму (рыночные обязанности), должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Чеченской Республике.

6.3. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учителя высшей квалификационной по должностям учителя, воспитателя, педагога дополнительного образования), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

6.4. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

6.5. Оплата труда бюджетных работников удерживания производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеправовым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

Работодатель обязуется:

6.6. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном (ст. 142 ТК РФ), в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.7. Противостоять незаконным удержаниям из заработной платы, административному навязыванию педагогическим работникам различных печатных изданий и прочей продукции и предметов, не имеющих отношения к педагогической деятельности.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель учреждения. В случае нарушения более двух месяцев установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпусков, иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса РФ.

6.9. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ.

6.10. В случае уменьшения у педагогических работников в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия подлежат и за ними сохраняются до конца учебного года заработную плату в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22

Страны договорились, что работодатели:

7.1. Вносят учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Холитается перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7. Гарантии и компенсации.

Заработной платой работника (ст. 157 ТК РФ).

- оплату времени простоя не по вине работника - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ).

приостановки работы - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей заработной платы, причитающейся работнику, в том числе в случае выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, оплаты отпуска.

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном законом, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается плат, размерах и основаниях производственных удержаниях, а также об общей денежной - извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной

6.16. Работодатель обязуется обеспечивать:

выплату заработной платы (ст. 136 ТК).

реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до

определена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении

6.15. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть

заработной платы производится накануне этого дня.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата

работником. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 25 число каждого месяца.

примущественно по безналичному расчету в кредитную организацию указанную

6.14. Выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца

Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26

образования учреждений, разрабатываемых Министерством образования и науки РФ и

требов, осуществляться с учетом рекомендаций об условиях оплаты труда работников

методического заключения на дому детей, имеющих ограниченные возможности

6.13. Исчисление заработной платы за индвидуальное обучение на основании

выполняемой работы.

как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема

выполняемой педагогической работой.

6.12. Превышение количества обучающихся воспитанников в классе, группе

или вносения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

6.11. Применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше

двух месяцев отсутствующих по болезни, или в случае наличия вакансии.

В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него

предоставить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы

в пределах определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

договоре.

статьи 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов

педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426 «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения представительного органа комитета.

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с работодателем в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Присмотреть финансирование мероприятий по охране труда, определенные Соглашением по охране труда в размере 0,2% от суммы затрат учреждения на оказание услуг.

8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, обеспечить своевременное предоставление и возмещение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8. Охрана труда и здоровье.

7.10. Предоставить компенсацию в размере 10% от ставки педагогическим работникам за наставничество.

7.9. Производить оплату труда освобожденному председателю первичной профсоюзной организации за работу по защите социально-экономических прав работников и повышению квалификации в области правовых знаний за счет средств образовательной организации (стимулирующая часть) учреждения в размере до 30% от должностного оклада (ставки заработной платы) (ст. 377 ТК РФ).

7.8. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выдвигается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ. (Федеральный закон «Об образовании в РФ №73-ФЗ» от 29.12.2012г. ст.47, п.9);

7.7. Предоставить педагогическим работникам за участие предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации (магистерская, русский язык и др.) доплату в размере 20% от ставки.

7.6. Возмещает расходы педагогических работников проживающих и работающих в поселках городского типа, рабочих поселках (поселках городского типа) "Об участии в развитии территории Чеченской Республики, проживающих и работающих в поселках городского типа, рабочих поселках (поселках городского типа)".

7.5. Возмещает расходы педагогических работников проживающих и работающих в поселках городского типа, рабочих поселках (поселках городского типа) "Об участии в развитии территории Чеченской Республики, проживающих и работающих в поселках городского типа, рабочих поселках (поселках городского типа)".

7.4. Возмещает расходы педагогических работников проживающих и работающих в поселках городского типа, рабочих поселках (поселках городского типа) "Об участии в развитии территории Чеченской Республики, проживающих и работающих в поселках городского типа, рабочих поселках (поселках городского типа)".

7.3. Возмещает расходы педагогических работников проживающих и работающих в поселках городского типа, рабочих поселках (поселках городского типа) "Об участии в развитии территории Чеченской Республики, проживающих и работающих в поселках городского типа, рабочих поселках (поселках городского типа)".

7.2. Возмещает расходы педагогических работников проживающих и работающих в поселках городского типа, рабочих поселках (поселках городского типа) "Об участии в развитии территории Чеченской Республики, проживающих и работающих в поселках городского типа, рабочих поселках (поселках городского типа)".

Стороны договариваются о том, что:

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другие работы работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровью детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, использованию средств индивидуальной защиты.
- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет работодателя.
- 8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.
- 8.8. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).
- 8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, но не создавать препятствий для профсоюзной деятельности.
- 8.10. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.
- 8.12. Обеспечить проведение обязательных бесед с работниками, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их желанию в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.13. Оборудовать комнату для отдыха работников.
- 8.14. Один раз в год информировать работников о расходовании средств образовательного учреждения на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.
- 8.16. Профком обязуется:
 - обеспечивать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и работников;
 - способствовать работе по оздоровлению детей работников.

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

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

93. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по пункту 2. постановления «б» пункта 5 статьи 91 ТК РФ проводится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома.

94. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной курортно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, ортехниккой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

96. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка профсоюзные делегатов в качестве делегатов создаваемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

98. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

99. Работодатель предоставляет в установленном порядке выборному профсоюзному органу учреждение, где численность работников сто и более человек, бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением.

оборудованном, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также ортехнику, средства связи и создавать другие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

9.10. Работодатель предоставляет выборным профсоюзным органам, уполномоченным первичных профсоюзных организаций не менее, чем 20 дней в году для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных ст. 374 ТК РФ).

9.11. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником неравмерных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

Профком объявляется:

10.1. Предоставлять 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 представлять ежемесячно денежную сумму из заработной платы на счет профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, устанавливающих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при переводе работников на работу в другую категорию по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горком, совком) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10. Обязательства профкома.

- задержание работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 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 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы.

10.10. Осуществлять осуществленный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонального учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.15. Осуществлять ежегодно материальную помощь членам коллектива в случаях смерти близких родственников (матери, отца, сына, дочери).

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

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 за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Собирают установочный 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.

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

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

11.8. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по согласованию сторон.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.