



Министерство образования и науки Республики Дагестан
МКУ «УОБР»

МБОУ «Нижне – Дженгутаевская средняя общеобразовательная
школа» им. Героя Советского Союза Ю.Акаева
368202 РД, Буйнакский район, селение Н-Дженгутай, ул. Костемеревского 31
n-dzhenqutaj_school@mail.ru www.njenqutay.dagschool.com
ИНН – 0507009730, КПП – 050701001, ОГРН – 1030500714782
Тел. отд. кадр. 8(928)0585861

Директор МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ»


Г.К.Гусейнова

15 06 2021г.

Председатель ППО МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ»


М.М.Чопанов

15 06 2021г.

Постановление

Совместного заседания Администрации МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» и профсоюзного комитета МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» «О внесении дополнений в Соглашение между администрацией МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» и профсоюзного комитета МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020 – 2023гг.»

Постановление о внесении изменений в Соглашен уведомительную регистрацию в Государственно казенном учреждении «Центр занятости населения» в муниципальном районе «Буйнакский район»

Регистрационный номер 4 от «16» 03 2021г.

Руководитель Государственного учреждения – «Центр занятости населения» в муниципальном образовании «Буйнакский район»

Начальник ГКУ – «Центр занятости населения» в Муниципальном районе «Буйнакский район»

А.У.Гаджиалиев.


ПОДПИСЬ

МП

Постановление

Совместного заседания Администрации МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» и профсоюзного комитета МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» «О внесении дополнений в Соглашение между администрацией МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» и профсоюзного комитета МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020 – 2023гг.»

25 февраля 2021г.

О внесении дополнений в Соглашение между администрацией МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» и профсоюзным комитетом МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2020 – 2023г.

На основании постановления совместного заседания от 10 февраля 2021 года Министерства образования и науки и Президиума Республиканской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ «О внесении дополнений в Соглашение между Министерством образования и науки и Республиканской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2019- 2021 г.г.»

Совместное заседание Администрации МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» и профсоюзного комитета МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ»

постановляют:

Администрация МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» и профсоюзный комитет МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» в условиях введения в Республике Дагестан режима повышенной готовности, вызванного распространением пандемии коронавирусной инфекции COVID -19, в целях социальной защиты педагогических работников включить в раздел “Оплата труда и нормы труда» в Соглашение между администрацией МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» и профсоюзным комитетом МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2019 – 2021года следующие дополнения:

- о сохранении за педагогическими работниками, у которых в 2020 и 2021 гг. истекают сроки квалификационных категорий, условий оплаты труда до конца 2021 года с учётом установленной квалификационной категории;

об обеспечении органом государственной власти Республики Дагестан формирования аттестационных комиссий, возможности и условий проведения аттестации педагогических работников, не имеющих квалификационной категории, имеющих первую квалификационную категорию, а также с истекшим сроком действия, пожелавших пройти аттестацию на первую или высшую квалификационную категорию с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» с соблюдением необходимых санитарно-гигиенических и профилактических мер;

Директор МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ»

 Г.К. Гусейнова
2021г



Председатель ПНО МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ»

 М.М. Чопанов
2021г.



ДОПОЛНЕНИЕ К СОГЛАШЕНИЮ от «28» августа 2020 г.

в количестве 3 листов зарегистрировано в ГКУ «Центр занятости населения» МО «Буйнакский район»

16 » 03 2021г.

регистрационный № 4

начальник ГКУ – ЦЗ в МР «Буйнакский район»

У.Гаджиалиев.



МП

подпись

Коллективный договор между работниками
МБОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» в лице
профсоюзного комитета и работодателем в лице
директора по обеспечению социально – трудовых
гарантий работников школы

Принята на собрании
работниками школы
«18» 08 2020 г.

Подписано
«18» 08 2020 г.

Директор школы

Гузеева Т.Р.

ФИО

подпись



Председатель профкома школы

М.А. Кочетков

ФИО

подпись



Регистрационный номер №

Дата регистрации



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между МКОУ «Н-Дженгутаевская СОШ» в лице ее директора, Гусейновой Гульнары Керимбековны и первичной профсоюзной организацией в лице её председателя Чопанова Мурада Магомедовича.

1.2 Настоящий коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и всеми работниками организации. Сторонами колдоговора являются: работодатель и работники (в дальнейшем – профком).

1.3 Руководитель признает профком единственным полномочным представительным органом всех работников школы, который уполномочен на это своим Уставом, работниками организации и Трудовым Кодексом - ст. 29, 30, 31 ТК РФ.

1.4 Договор принимается открытым голосованием: 50% плюс 1 голос присутствующих на собрании или конференции. Собрание считается правомочным, если на нем присутствуют более половины работающих – ст. 399 ТК РФ.

1.5 Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами; срок действия - до трех лет, в течение которого стороны могут вносить изменения и дополнения, не ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, по взаимному согласию и при одобрении на собрании коллектива - ст. 44, 399, 410 ТК РФ.

1.6 Общее собрание ежегодно заслушивает отчеты руководителя или его представителя и профсоюзного комитета о ходе выполнения Договора; контроль за выполнением обязательств осуществляют работодатель и профком и соответствующий орган по труду - ст. 51 ТК РФ.

1.7 Ответственность за разработку, заключение, изменение и за выполнение коллективного договора Стороны несут в соответствии со статьями 40, 41, 50, 53 ТК РФ.

1.8 Подписанный Договор в 7- дневный срок работодатель направляет в комитет по труду районной администрации для уведомительной регистрации - ст. 50 ТК РФ

1.9 При выполнении условий Договора работодателем – Профком обеспечивает стабильность в работе организации, однако для разрешения коллективных трудовых споров возможность забастовки и других акций просто не исключена, ст. 398-418 ТК РФ.

1.10 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, о гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем, кроме того, включен ряд нормативных положений локального характера, подлежащий закреплению в договоре

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, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором., ст. 56, 57 ТК РФ.

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, ст. 58 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными

законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим 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) педагогическим работником в соответствии с Уставом Учреждения, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, другими конкретными условиями в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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) профкома. Эта работа завершается с окончанием учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов, групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предполагаемой 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 объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки устанавливается 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 учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), количества обучающихся.

В зависимости от количества часов, количества учащихся в группах (классах) предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных 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 органов 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 чем 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 в этот период для выполнения другими учителями.

2.9 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не планируется, но может планироваться только по письменному заявлению работника.

2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) и количества обучающихся;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной 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);
- восстановления на работе учителя, 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 согласие работника не требуется.

2.11 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, в течение учебного года 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.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных 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 Уставом школы.

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.

2.12 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись 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 учётом мнения профкома определяет содержание профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Предоставить возможность для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников на базе образовательного учреждения.

3.3.2 Предоставить возможность повышать квалификацию педагогических работникам не реже чем один раз в 3 года на базе ДИРО. При этом объём курсов подготовки учителя за 5 лет должен соответствовать требованиям, предъявляемым аттестационными комиссиями для получения (подтверждения) следующей квалификационной категории.

3.3.3 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт отчислений в размере не менее 2% от фонда оплаты труда при наличии средств (при выделении средств учителем на данные мероприятия в муниципальном задании).

3.3.4 В случае направления по инициативе работодателя работника повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размере предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (в течение 12 месяцев после прибытия из командировки). Средства для оплаты курсов должны закладываться при планировании муниципального задания.

3.3.5 Предоставить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6 Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях при получении первого высшего профессионального образования, ежегодный дополнительный оплачиваемый учебный отпуск на срок, указанный в справке-вызове указанных учебных заведений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях ежегодный дополнительный неоплачиваемый учебный отпуск на срок, указанный в справке-вызове при получении второго высшего образования.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, когда могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала, ст. 82 ТК РФ.

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

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

4.2 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 учетом мнения (с предварительного согласия) профкома - ст. 82 ТК РФ.

4.3 При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.4 Стороны договорились, что:

4.4.1 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: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии по возрасту), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

4.4.2 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.

4.4.3. 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 из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Оплата труда и материальное стимулирование

Стороны исходят из того, что:

5.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе законодательства, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.2 Оплата труда работников бюджетной сферы, состоящая из должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификации работника бюджетной сферы, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, персональных надбавок и персональных повышений, компенсационных выплат и стимулирующих выплат. Квалификация работника бюджетной сферы зависит от образования и стажа педагогической работы либо профессиональной квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3 Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников. Педагогам-библиотекарям государственных и муниципальных учреждений надбавку по должности «педагог-библиотекарь» в размере 70% (Постановление №350 от 14.09.11 «О внесении изменений в Положение о порядке оплаты труда работников бюджетной сферы»).

5.4 Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме или на личный банковский счет в день, установленный ПВТР организации, в соответствии с графиком перечислений, утвержденным

управлением образования, при своевременном исполнении обязанностей по трудовому договору организации в финансовом управлении. В случае, когда выдача зарплаты совпадает с выходным днем, производить ее накануне этого дня. - ст. 136 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала - ст. 136 ТК РФ.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В случае возникновения у работника вопросов по начислению заработной платы работодатель обязан своевременно предоставлять подробные разъяснения по этим вопросам (ТК РФ, ст. 136). Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам у работника во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы (ТК РФ, ст. 138).

Работодатель обязан информировать коллектив о размерах финансовых поступлений и их расходовании (ст. 136 ТК РФ) не реже 2 раз в год на общих собраниях трудового коллектива (Рекомендации по заключению коллективного договора. Извлечения из Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 г. №191-ФЗ).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую сумму. (ТК РФ, ст. 140).

5.5 Изменение квалификационных категорий и (или) размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состоя-

здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ). (ПРИКАЗ от 24 марта 2010г. №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений»)

При поступлении у работника права изменение оплаты труда и (или) должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня присвоения квалификационной категории.

5.6 При выполнении работ в неблагоприятных условиях труда производить доплаты:

- за работу в ночное время +35% к ставке (ночным считается время с 22 до 6 часов) ст.96, 154 – ТК РФ приложение к письму Министерства образования РФ от 12.01.93г., № - 10/32 – т; УГ №5, стр. 7 от 9.02.93г. (по должности сторож);

5.7 Производить по соглашению сторон доплаты за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (объединение классов, групп) – оплата по тарификации заменяющего, согласно письма Министерства образования РФ от 29.12.95г. №87 – М, т.е почасовая оплата.

5.8 При оплате труда классного руководителя в случае наличия классного руководства в 2 классах при количестве учащихся, превышающих норму класса-комплекта, производить доплаты за учащихся свыше нормы класса-комплекта в конце учебного года путём перерасчёта с учётом эффективности работы классного руководителя.

Начисление размеров стимулирующих доплат и премий руководитель учреждения обязан согласовывать с председателем ПК.

5.9 Обеспечивать выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации в размере установленной на книгоиздательскую продукцию и периодические издания – ст.55,п.8 Закон «Об образовании».

5.10 Все дополнительные работы, не связанные с педагогической деятельностью, выполняются только с согласия учителя и оплачиваются администрацией образовательного учреждения по согласию сторон.

5.11 Работникам школы может оказываться материальная помощь:

5.11.1 в размере не более чем 2000 рублей:

- при выходе на пенсию по инвалидности;
- в случае продолжительной болезни (свыше 3 месяцев) самого работника;

5.11.2 в размере 1 должностного оклада:

- в случае обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования при получении первой высшей категории;
- погребении;
- в случае иных проблем по согласованию с ПК.

5.11.3 Материальная помощь оказывается на основании заявления работника (кроме погребения) приказом директора школы не более двух раз в год и не может превышать месячного размера заработной платы.

5.12 Членам выборных профсоюзных органов (профкома, комиссии по КДС) предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей: в рабочее время могут проводиться переговоры и собрания по заключению и подведению итогов коллективного договора, учёба и семинары профактива, ст. 39, 374 – ТК РФ, ст. 13.

5.13 руководитель учреждения обеспечивает ежемесячно и бесплатно действующий порядок безналичной уплаты членских профсоюзных взносов членов профсоюза в

размерах, предусмотренных Уставом профсоюзной организации, ежемесячного заработка работников – ст. 28 п. 3 Закона «О профсоюзах» - 1 раз в месяц. Не члены профсоюзной организации по своему личным заявлениям, перечисляют 1% от зарплаты на реализацию коллективного договора. - Ст. 377 ТК РФ.

5.14 Распределение учебной нагрузки, отпусков, формы расчетного листа осуществляются и применяются администрацией учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ТК РФ, ст. 4, ст. 136, 144, 190, 333).

5.15 Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде при выполнении коллективных договоров члены выбранных профсоюзных органов имеют право: требовать от администрации учреждения документы, сведения и объяснения, также проверять расчеты по заработной плате - ст. 51 ТК РФ

VI. Организация труда, режим работы и отдыха.

6.1 Трудовой распорядок учреждения, организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка – далее ПВТР.

В них регламентируются порядок приема и увольнения, основные обязанности и ответственность сторон трудового договора (работник-работодатель), режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, другие вопросы трудовых отношений в организации.

ПВТР разрабатываются и принимаются руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору, ст.32, 13 Закона «Об образовании», ст.189, 190 ТК РФ

6.2 Руководитель на паритетной с профкомом основе выбирает уполномоченных работников по охране труда (ОТ), которые обеспечивают требования по ОТ, заключает с профсоюзом соглашение по ОТ, финансирует мероприятия по ОТ. Работник не несет расходов на мероприятия по улучшению условий труда и ОТ, ст.19, п. 3 и ст. 20 п.1, 2, 3 Закона «О профсоюзах», ст.209-218, 226 ТК РФ (Приложение №3).

6.3 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, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей возложенных на них ТРУДОВЫМ ДОГОВОРом, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Для руководящих работников, работников из числа администрации учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени по ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в соответствии с Положением о порядке начисления заработной платы.

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

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

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

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

Педагогические работники, несут материальную ответственность за материально-техническую базу кабинета, во время проведения занятий. По собственной инициативе педагогические работники могут осуществлять косметический ремонт учебных кабинетов, привлекая средства спонсоров.

6.4 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

6.5 График ежегодных отпусков утверждается руководителем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, ст.123- ТК РФ. 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

Руководитель учреждения распространяет на работников, имеющих отпуск 28 календарных дней, право на получение дополнительного отпуска с сохранением содержания за ненормированный рабочий день (зам. директора по АХР, гл. бухгалтер, заведующая канцелярией, зав. библиотекой) на 3 рабочих дня.

6.6 Работающие ветераны войны и труда имеют право на дополнительный отпуск до 1 месяца в год без сохранения заработной платы в соответствии с Законом « О ветеранах» ст.20 и 22 от 02.01.2000г., №40-ФЗ.

6.7 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (или отцу без матери), воспитывающей ребенка до 14 лет могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска до 14 календарных дней без сохранения заработной платы ст.263 -ТК.РФ

6.8 Работодатель обязан работникам по их письменному заявлению предоставить отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без ущерба для учебно-воспитательного процесса помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 128-ТК. РФ), также в связи:

- со свадьбой самого работника до 5 календарных дней;
- со свадьбой детей до 5 календарных дней;
- с рождением ребенка до 5 календарных дней;
- со смертью матери, брата, сестры, детей, отца до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников (первого колена) до 3 календарных дней
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации до 3 календарных для работы с нормативной базой
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (только в 1 класс) - 5 календарных дней один раз;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста на санаторное лечение - 3 календарных дня.

через 10 лет
может предоставляться отпуску
требованию педагогического работника ему может быть предоставлен отпуск
одного года по уходу за ребёнком до 14 лет без сохранения заработной платы
Порядок и условия определяются учредителем и Уставом образовательного учреждения
ст. 335 – ТК РФ.

VII. Приём на работу, перевод и увольнение с работы

7.1 При приёме на работу или переводе на другую работу руководители образовательных учреждений должны ознакомить работника со ст. 56 п. 2 Закона «Об образовании», с ПВТР, действующим коллективным договором, приказом (под роспись), поручением, инструкциями по технике безопасности, условиями и оплатой труда ст. 68 – ТК РФ.

7.2 Профком один раз в году проверяет порядок ведения и хранения трудовых книжек ст. 66 – ТК РФ.

VIII. Оргвопросы

8.1 В соответствии с законодательством руководители образовательных учреждений не допускают вмешательства в практическую деятельность профсоюзных организаций, если она не противоречит действующему законодательству и не затрудняет осуществление профсоюзными организациями своих уставных задач;

- своевременно рассматривают обращения, предложения, заявления, и требования профсоюзных комитетов и в случае отклонения их – дают мотивированные объяснения ст. 11 п. 1, п. 4-3 П.

- обеспечивают доступ членов выборного профсоюзного органа – районной организации профсоюза, профкомов – к нормативной документации, право участия в совещаниях и заседаниях администрации по вопросам, связанным с условиями труда, заработной платы и быта работников ст. 30-32 – ТК РФ.

IX. Проблемы социального партнёрства

9.1 Стороны реализуют программы развития образования и инновационной деятельности, а также по социальной защите, обеспечению жильем и другим социальным вопросам.

9.2 Администрация и профком ведут учёт нуждающихся в получении жилья и улучшении жилищных условий и способствуют в решении этих вопросов. Жилье распределяется по совместному решению руководителя и профкома учреждения.

9.3 Все вопросы, связанные с сокращением численности работников или штата учреждения рассматриваются с участием профсоюзных организаций, с учётом их мотивированного мнения ст. 82 – ТК РФ.

9.4 Стороны договорились, что совместно с районной организацией профсоюзного профком обеспечивает:

- систематическую проверку в учреждении по вопросам труда и заработной платы;
- контроль за выполнением решений органов власти по вопросам социально-трудовых прав и районного Соглашения -- Закон «О профсоюзах» ст. 11 п.13, ст. 13 п.3, ст. 17 п. 1, ст. 19 п.1;

- оперативное направление в районную организацию профсоюза всех нормативных актов и распорядительных документов, писем, приказов, затрагивающих трудовые социально - экономические профессиональные интересы работников учреждения.

Руководитель обеспечивает бесплатное обязательное медицинское страхование работников образования, предусматривает финансирование медицинских профилактических осмотров по Программе государственных гарантий оказания жителям бесплатной медицинской помощи, и на основании Закона о медицинском страховании граждан в Российской Федерации (в редакции Закона РФ от 02.04.93 №2288, федерального закона от 01.07.94. №9-ФЗ)

9.5 В соответствии с законодательством РД и районная организация профсоюза работников образования устанавливают для своих организаций и учреждений, что в рабочее время могут проводиться следующие мероприятия, в которых участвуют члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях в интересах коллектива на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором:

- переговоры между профсоюзом и администрацией по подготовке заключения коллективных договоров и соглашений и подведение их итогов, по коллективным трудовым спорам;
- конференции, пленумы, заседания президиумов городской организации профсоюза, совещания председателей профкомов и профорганизаторов;
- учеба, семинары в системе обучения профактива.

За время участия в перечисленных мероприятиях за членами профсоюза сохраняется средняя заработная плата. Закон «О профсоюзах» ст.25 п. 5,6, ст. 39,374,275- ТК РФ.

9.7 Стороны констатируют, что в соответствии с действующим законодательством:

- председатели профкомов, а также работники, избранные в состав районной организации профсоюза и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного выборного органа ст. 374-ТК РФ
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем профкома в течение двух лет после окончания срока их выборных полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374-ТК РФ, т.е. с предварительного согласия вышестоящего профоргана, т.е. городской организации профсоюза ст.376-ТК РФ.
- 9.8. При разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров руководитель и профком действуют совместно и согласованно на принципах социального партнерства, в рамках закона.

Х. Обязательства Профсоюза перед администрацией учреждения

10.1 Содействует эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами.

10.2 Разрабатывает рекомендации и проекты, и организует совместно с руководителем работу по заключению коллективных договоров, ПВТР и других нормативных актов учреждения.

10.3 Оказывает бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, осуществляя защиту их законных прав и интересов, в т. ч. судебных и иных государственных муниципальных органах.

10.4 Осуществляет независимый профсоюзный контроль соблюдением законодательства о труде работодателем, в т.ч. по вопросам трудового договора, (расторжение с согласия профкома) рабочего времени и отдыха, оплаты труда по срокам выдачи зарплаты и отпускных и другим проблемам.

Присущими профсоюзам методами требует устранения выявленных нарушений закон «О профсоюзах» ст. 19 п. 1 и ст. 22 п. 2.

10.5 Участвует в составлении программ и в разработке нормативных правовых других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профзаболеваний экологической безопасности.

Защищая права и интересы членов профсоюза, участвует в расследовании несчастных случаев на производстве (работе), добивается возмещения вреда причиненного здоровью на работе; осуществляет профсоюзный контроль по этим вопросам; проводит обучение руководителей и профактива. Закон «О профсоюзах» ст. п.2.

10.6 Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников учреждения и членов их семей.

Стороны на паритетных началах вместе с другими социальными партнерами участвуют в управлении фондами социального страхования, медицинского страхования другими, формируемыми за счет страховых взносов, а также осуществляют профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов.

10.7 Стороны договорились, что:

а) работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

б) лица, участвующие в коллективных переговорах, в подготовке проекта коллективных договоров и соглашений (члены комиссий, специалисты, приглашенные для участия в этой работе), а также члены примирительной комиссии, посредники, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не менее семи рабочих дней в не более трех месяцев в течение года ст. 9-КДС, ст. 10.3.3 и 10.3.4-ОТС, ст.39, 405-ТК РФ

в) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их представительного органа (профкома), подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе работодателя ст.9-КДС, ст.39-ТК РФ, ст.405-ТК РФ, 9.3-КТС.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и представителями: администрацией учреждения, организации, управлением образования городской организацией профсоюза, профкомом и соответствующим органом по труду ст.17-КДС, ст.51-ТК РФ.

Стороны настоящего договора условились, что в период действия данного документа, при условии выполнения работодателями (Администрация, Управление руководителем) его положений, работники, профком не выдвигают новых требований к труду и социальным вопросам и не используют в качестве давления на работодателя приостановку работы, (забастовку) по кругу вопросов, находящихся в компетенции работодателя.

Стороны обязуются сотрудничать на равноправной и конструктивной основе, уважая и учитывая взаимные интересы – ст.15 Закона «О профсоюзах».

Возникающие в ходе подготовки и выполнения Договора разногласия регулируются согласительной комиссией, а в особых экстремальных случаях - на основе Закона «О коллективных трудовых спорах» от 23.11.95г, руководствуясь при этом в части оплаты

8 п. 4.5. и 6.
остановке р
стой) – 100%
ют, получают
Время, дни
работка. Увол
плективном т
За неиспо
оссийской Ф
менениями и
25-28, ст.416
Договор
одписания. С
олее трех лет
Действие
рганизации.
Коллект
рганизации,
Ф.

Директ

Предсе

Со

...ственных
роль
и трудово
платы труд
нарушени
правовых
леваний
исследовани
ия вред
ь по эти
юзах» ст.2
работник
партнерам
охранения
офсоюзн
со дня е
ду.
е проек
глашени
посредник
ждаются
очих дней
405-ТК Р
к, в перио
его их
взыскани
работодате
онами и
бразовани
м по тру
ия данно
равление
бований
работодате
омпетенци
ове, уваж
гулируют
Закона
сти опла

ст.18 п. 4.5. и 6, а именно – компенсационной выплатой участвующим в забастовке или приостановке работы - в размере 80% заработка, не участвующим (вынужденный простой) – 100% ставки или оклада. Работники, выполняющие обязательный минимум работ, получают 100% зарплаты ст.414-ТК РФ

Время, дни участия в забастовках включается в расчетный период для исчисления заработка. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке запрещено, ст.415-ТК РФ

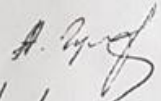
За неисполнение Договора стороны несут ответственность в соответствии с Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92г. с изменениями и дополнениями от 24.11.95 с изменениями и дополнениями от 24.11.95г, ст.25-28, ст.416-ТК.

Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

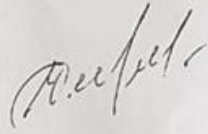
Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации ст. 43 ТК РФ.

Директор МКОУ «Н-Дженгутаевская СОШ»



Г.К.Гусейнова

Председатель профкома



М.М. Чопанов

Сокращения:

1. ЗП - Закон « О профсоюзах» от 12. 01. 96 г. № 10 –ФЗ
2. ТК - Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. №197 – ФЗ.
3. ПВТР - Правила внутреннего трудового распорядка.