

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Прогимназия №1 г.Баксана».

на 2022 – 2024 годы.

От работодателя:

Директор МКОУ «Прогимназия №1 г.Баксана»

Бифова М.С.

20 г.

Юридический адрес: КБР, г.Баксан,

ул. Угнич, 8

Телефон: 4-21-61

От работников:

Председатель профсоюзного комитета МКОУ «Прогимназия №1 г.Баксана»

Закураева М.Х.

20 г.

Коллективный договор прошёл регистрацию:

ГКУ «Республиканский центр труда, занятости и социальной защиты г.о.Баксан и Баксанского р-на»

Регистрационный №

«14» 2022 г.

Зам.директора

Пирихачев О.И.

Главный инспектор

Мамхетова З.Х.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол №1 от «10» января 2022 года

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее- ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального казенного образовательного учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста «Прогимназия №1 г.Баксана»- (далее- Учреждение) и установлению дополнительных социально–экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.2. Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор, являются: работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице председателя профсоюзного комитета Закураевой М.Х., с одной стороны, и директор Учреждения Бифова М.С. с другой стороны, которая представляет интересы учредителя /Местная администрация/ и именуется в дальнейшем работодателем.

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

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

1.5. Работодатель рассматривает профсоюзную организацию Учреждения и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении коллективного договора работодатель и профсоюз обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, откровенность, избегать конфронтации при решении социальных проблем. В случае возникновения различий в подходах и недоразумениях они будут разрешаться посредством тесных и открытых контактов работодателя и профсоюзного комитета. Для того чтобы эти усилия увенчались успехом, работодатель и профсоюзный комитет должны согласованно работать друг с другом на благо трудового коллектива Учреждения.

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

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

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

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления компенсационных выплат;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска;
- положение об оплате труда работников.

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

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

II. Финансово-экономическое обеспечение.

2.1. Стороны считают необходимым совместно добиваться:

2.1.1. Своевременного и полного финансирования образовательного Учреждения по всем статьям расходов.

2.1.2. Стабильной работы Учреждения и недопущения их отключения от водоснабжения из-за неуплаты коммунальных платежей в случае задержки перечисления финансовых средств.

2.1.3. Освобождения Учреждения от штрафных санкций по платежам в бюджет и во внебюджетные фонды (пенсионный фонд, фонд социального страхования, фонд занятости, на обязательное медицинское страхование) в случае задержки перечисления бюджетных средств на оплату труда за весь период задержки.

2.1.4. Реализации в полном объеме Закона Российской Федерации «Об образовании».

2.1.5. Выработки согласованных предложений по усилению социальной защищенности работников для внесения их для рассмотрения на сессию городского Совета, Администрации городского округа Баксан.

2.2. Стороны согласились осуществлять совместные действия и контроль за соблюдением законодательства в части запрета на приватизацию образовательных учреждений.

III. Трудовой договор.

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

3.2. 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.

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

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

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

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическими работниками устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченность кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения (по согласованию) профсоюза. 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 педагогическим работникам устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

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

3.6. При установлении педработникам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педработникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе

администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

3.7. Учебная нагрузка педработников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педработниками.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производительной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановление на работе ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или по окончании этого отпуска;

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

3.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (*ст. 74 ТК РФ*).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (*ст. 74, 162 ТК РФ*). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренной Положением об оплате труда.

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

3.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с

настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным федеральным законам (ст. 77 ТК РФ).

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года за счет работодателя.

4.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

4.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Массовым считается увольнение 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

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

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

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

5.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (*п.1 ст.81 ТК РФ*) и сокращением численности или штата (*п.2 ст. 81 ТК РФ*) производить с предварительного согласия профсоюза (*ст.82 ТК РФ*).

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

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

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

VI. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению, что:

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

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

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, устанавливаемых за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом (ст.333 ТК РФ).

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

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

6.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом СанПиН и рационального использования рабочего времени педагогов, не допускающего перерывов между занятиями.

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

6.6. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ

6.11.2. Без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней
- для сопровождения ученика в 1 класс, в школу – 1 день;
- работникам в случае болезни без предъявления медицинских документов – 3 дня в течение года;
- = работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до пяти календарных дней;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребёнка до 14 лет – до 10 дней.

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

6.1.4. Предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19)

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

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен).

VII. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того:

7.1 . «Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008г.№ 583 «О Введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплаты труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 года № 196-ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений системы образования Кабардино-Балкарской Республики», «Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений системы образования городского округа Баксан», утвержденным постановлением главы администрации г.о.Баксан от 29 декабря 2008г №488, «Положением об оплате труда работников МКОУ «Прогимназия №1 г.Баксана», «Положением об установлении доплат компенсационного характера работникам МКОУ «Прогимназия №1 г.Баксана».

7.2. Отраслевая система оплаты труда, включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами, отраслевыми соглашениями и нормативными правовыми актами Правительства Кабардино-Балкарской Республики».

7.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера оговариваются в трудовом договоре с работником.

7.4. Заработная плата работников и персонала муниципального общеобразовательного учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения работ той же квалификации.

7.5. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключённого на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате не учитываются.

7.6. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.7. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда учителей образовательного учреждения осуществляется в соответствии с законодательством РФ, КБР в условиях реализации НСОТ, с учётом деления фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности Учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств регулируются положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются учредителем образовательного Учреждения с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

При разработке положений об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений образования условия, порядок и размеры оплаты труда работников не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных образовательных учреждений КБР.

3) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4) При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (в ночное время, выходные и праздничные дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные трудовым договором.

5) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы,

производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

б) Оплата труда педагогических и других работников образовательных учреждений, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

б) 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. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

7.8. Изменение оплаты труда и (или) установление повышающих коэффициентов производится:

- 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.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.9. В каникулярное время педагогические работники и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.10. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготные, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; информирует застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

7.11. Стороны договорились о создании в Учреждении комиссии по рассмотрению трудовых споров.

7.12. Размеры повышающих коэффициентов и других выплат стимулирующего характера устанавливаются по согласованию с профсоюзом.

7.13. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их трудиться в случае

приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ).

7.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7.15. Стороны рекомендуют:

- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет средств Учреждения, в том числе экономии по фонду оплаты труда и внебюджетных средств, что закрепляется в коллективных договорах и других локальных нормативных актах Учреждения.

- наполняемость групп, установленную с учетом санитарных правил и норм, считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

8.1. Педагогическим работникам Учреждений образования (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере, предусмотренном законодательством.

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

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

8.4. Организовать распространение опыта творчески работающих педагогов, способствовать их поощрению.

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

8.6. Экономии по фонду заработной платы направлять на премирование работников.

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

8.8. Стороны:

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

8.9. Стороны обязуются:

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

8.9.2. Производить увольнения работника по инициативе администрации с учетом мнения профсоюзного органа.

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

IX. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

9.1. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

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

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

9.4. Совместно с профкомом разрабатывать ежегодное соглашение по охране труда. Включающие организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

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

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

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

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

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

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

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

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

9.13. Устанавливать конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.

9.14. Устанавливать надбавку в размере 10% от ставки минимальной заработной платы работнику Учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда в Учреждении.

9.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзом (ст.212 ТК РФ) по профессиям и видам работ.

9.16. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

9.17. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.18. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.

9.19. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.21. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых застрахованных работников и их детей .

9.23. Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

Профсоюз:

9.24. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации Учреждения.

9.25. Избирает уполномоченных по охране труда.

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

9.27. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Учреждения.

9.28. Обращается к работодателю с предложениями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.29. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.30. В случаях грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещённости и вентиляции, низкая температура в помещениях, т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений (приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации).

Х. Охрана труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

10.1. Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и тяжелыми опасными условиями труда, а также на подземных работах за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию (ст. 253 ТК РФ)

10.2. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ)

10.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ)

10.4. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов 86, при рождении двух или более детей 90) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере (255 ТК РФ)

10.5. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных его родов (ст. 255 ТК РФ)

10.6. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяется федеральным законом (ст. 256 ТК РФ)

10.7. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

10.8. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях (ст. 256 ТК РФ)).

XI. Условия труда и социальные гарантии молодёжи

11.1. Руководитель Учреждения и профсоюзный комитет гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

11.2. Обеспечивают создание и работу в трудовых коллективах системы наставничества.

11.3. Стороны рекомендуют:

1) Способствовать адаптации молодых работников в образовательном

- учреждение, стимулировать рост профессионального мастерства.
- 2) Содействовать успешному прохождению аттестации педагогических работников.
 - 3) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких трудовых показателей и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзных организаций.
 - 4) Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодёжи.

ХII. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

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

12.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, п пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюза.

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

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

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

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

12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе

выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

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

12.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, соцстрахованию и др.

12.11. Работодатель по согласованию профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374.ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные или особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение или снятие санкций дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- установление доплат и надбавок работникам Учреждения (ст. 144 ТК РФ).

12.12. Стороны подтверждают, что:

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

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

12.13. Работодатели в соответствии с законодательством:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ХIII. Обязательство профсоюза.

13. Профсоюз обязуется:

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

13.2. Содействовать профессиональному росту профсоюзных кадров и актива.

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

- 13.4. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет организации.
- 13.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 13.6. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.
- 13.7. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по аттестации работников.
- 13.8. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 13.9. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 13.10. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 13.11. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 13.12. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и круглогодичному отдыху в детских санаториях КБР.
- 13.13. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, изыскивать средства на приобретение путевок.
- 13.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 13.15. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 13.16. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 13.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 13.18. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 13.19. Осуществлять культурно – массовую работу в Учреждении.

XIV. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

14.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

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

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

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

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

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

14.9. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также Департаментом труда и социального развития г.Баксана.