

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
КАЗЕННОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
"ПРОГИМНАЗИЯ №3
Г.БАКСАНА"

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ
КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ПРОГИМНАЗИЯ №3
Г.БАКСАНА"
DN: ИНН=000701004187,
СНИПС=10512328195,
ОГРН=1020700507739, STREET=ул.
Буденного 93,
E=azareta.kazharova@yandex.ru, С=RU,
S=Кабардино-Балкарская Республика,
L=Баксан, O=МУНИЦИПАЛЬНОЕ
КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ПРОГИМНАЗИЯ №3
Г.БАКСАНА", G=Марина Шабаева,
SN=Хашпакова, T=Директор, CN=
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ПРОГИМНАЗИЯ №3
Г.БАКСАНА"
Основание: Я являюсь автором этого
документа
Местоопложение: место подписания
Дата: 2022.05.04 13:42:12+04'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Прогимназия №3 г.Баксана» на 2022 – 2025 годы.

От работодателя:

Директор МКОУ «Прогимназия
№3 г.Баксана»

Хашпакова М.Х.
«21» 03 2022 г

Юридический адрес:
ул.Буденного, дом 93,
г.Баксан, КБР РФ.

Контактный телефон:
8(86634) 4-19-67

От работников:

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

Нахушева Р.А.
«21» 03 2022 г.

Коллективный договор прошёл регистрацию:

ГКУ «Республиканский центр труда,
занятости и социальной защиты
населения – филиал по г.о.Баксан и
Баксанского района»

Регистрационный № 14
«21» 03 2022 г

Зам. директор Пайзахачев О.И.

Главный инспектор
Мамхегова З.Х.

Коллективный договор
принят на общем собрании трудового коллектива
«18 марта 2022года»
Протокол №1

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 №3 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 Нахушевой Р.А. с одной стороны, и директором Учреждения Хашпаковой М.Ш. с другой стороны, которая представляет интересы учредителя /Департамент образования/ 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 распорядка;

соглашение по охране труда;

перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления компенсационных выплат;

перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительно оплачиваемого отпуска;

положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам;

положение об оплате труда работников.

1.10. 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. Права и обязанности сторон трудовых отношений.

2. Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки (18 учебных часов); объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Работники обязуются:

2.6. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.7. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и иные нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность работников.

2.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

III. Прием работников

3.1. Администрация обязана:

- соблюдать трудовой договор, 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 в соответствии действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, настоящим коллективным договором
- заключить 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.
- 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.
- в трудовом договоре оговорить 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)

- объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическими работниками в соответствии с п.66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченность кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения (по согласованию) профсоюза. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Типовым положением.
- объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
- учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.
- ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- при установлении учителям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
- в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебном полугодиях.
- Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной

работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее на ставку заработной платы.

- учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- учебная нагрузка в выходные и нерабочие дни не планируется.
- уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможен только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя только в случаях:

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

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

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (*ст.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.

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 (*ст.68 ТК РФ*).

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

3.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.
- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

IV. Увольнение работников.

4.1. Администрация обязуется:

- 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.
- 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.
- 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).
- трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Профсоюзный комитет имеет:

- право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТК РФ*).
- Проводить взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.
- в целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, работодатель обязан предупреждать работников, являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения и производить увольнение членов Профсоюза (п.п. 1, 2, ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности и штата работников с учетом мотивированного мнения профсоюза (ст.373 ТК РФ).

V. Трудовая деятельность.

5.1. Администрация:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- -предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
-предоставлять представителям работников полную и достоверную

информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе сотрудников;
- осуществлять представительство интересов сотрудников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- способствовать устойчивой деятельности ОУ присущими профсоюзам методами.

VI. Рабочее время.

6. 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 графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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

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

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 работник может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

VII. Время отдыха

7. Администрация:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ (приложение №);
с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение №)

- предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (за счет экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье - 1 день;

для проводов детей в армию -3 дня;

на похороны близких родственников - 3 дня;

собственная свадьба и свадьба детей – 3 дня;

в случаи вакцинации – 2дня.

- без сохранения заработной платы в следующих случаях:

работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

для сопровождения ученика в 1 класс, в школу – 1 день;

работникам в случае болезни без предъявления медицинских документов – 3 дня в течение года;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

одиноким матерью (отцу), воспитывающим ребёнка до 14 лет – до 10 дней.

- 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.
- 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). Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- для работников, продолжительность рабочего времени которых составляет 40 часов в неделю, перерыв на обед составляет 1 час – с 13ч.00мин до 14.00мин

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

7.2. Профсоюзный комитет:

- вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением, графика времени отдыха.

VIII. Оплата и нормирование труда.

8. Администрация исходят из того, что:

8.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании действующих нормативно-правовых актов. 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 в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008года №196-ПП «о введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений КБР, «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений системы образования Кабардино-Балкарской Республики», «Положение 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, «положение об оплате труда работников МКОУ Прогимназии №3» (приложение №1), «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ Прогимназия №3» (приложения №2), «Положением об установлении доплат компенсационного характера работникам МКОУ Прогимназии №3».

8.2. 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».

8.3. 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.

8.4. 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.

8.5. 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 объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, в заработной плате не учитываются.

8.6. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам прогимназии № 3. Документ разрабатывается и реализуется администрацией образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

8.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, 15 и 31 числа в денежной форме путем зачисления на банковские карточки сотрудникам.

8.8. Стороны подтверждают:

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.

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 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.

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, на основании соблюдения трудового законодательства и законодательства об охране труда, в соответствии с федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2012 года «О специальной оценке условий труда.»

4) 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.

5) За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется локальными нормативными актами Учреждения.

6) 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.

7) 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.

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

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления 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.

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.

8.10. Работодатель обязуется обеспечивать:

8.10.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.10.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК) выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

8.10.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

8.10.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

8.10.5. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

8.10.6. Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 до 6.00.).

8.10.7. Выплату педагогическим работникам ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

8.11. Работодатель обязуется:

8.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае

приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

8.11.2. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

IX. Профессиональная подготовка и переподготовка кадров.

9. Администрация:

9.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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 ОУ 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;
- председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

9.3. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ОУ.

Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

9.3.2. Сохранение за работниками места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы.

9.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и

начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-174 ТК РФ.

9.3.4. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

9.4. Работодатель поощряет работников, имеющих высокие трудовые показатели трудовой деятельности, за продолжительную и безупречную работу почетными грамотами, званиями «лучший по профессии», представлениями их кандидатур к правительственным и краевым наградам.

9.5. Профсоюзный комитет осуществляет:

9.5.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

9.5.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

Х. Охрана труда работников.

10.Администрация обязуется:

10.1. Обеспечить право работников ОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

10.1.1. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий труда.

10.3. Провести в ОУ аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

10.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ОУ по охране труда на начало учебного года.

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

10.6. Сохранять за работником место в ОУ и т. п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

10.7. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

10.8. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

10.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ОУ.

10.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты –.....ПРИ).

10.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230. 1 ТК РФ).

10.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).

10.14. Давать возможность технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственно посещать ОУ, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

10.15. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета

(комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

10.16. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

10.17. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ОУ;

- проводить работу по оздоровлению детей работников ОУ;

- избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

10.18. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

10.19. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

10.20. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ОУ.

10.21 Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

10.22. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

10.23. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

10.24. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- не допускать использование труда подростков на работах, где физические нагрузки превышают установленные нормативы (постановление Минтруда РФ от 07.04.99 г. № 7).

10.25. Совместные обязательства сторон:

10.26. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

10.27 Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

10.28. Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

10.29. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- освободить женщин, имеющих детей-инвалидов до 18 лет, по их просьбе, от ночных смен;

- предоставлять одному из родителей для ухода за детьми инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет, по его письменному заявлению, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральным законом, ст. 262 ТК РФ.

10.30. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы работникам:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида детства, одинокой матери или отцу.

10.3. Профсоюзный комитет:

10.3.1. Профсоюзный комитет на основании Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

10.3.2. Для осуществления контрольных функций профсоюзный комитет может создавать свои инспекции (правовую и техническую). При осуществлении контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда они имеют право посещать и осматривать ОУ, рабочие места, где работают члены данного профсоюза, требовать и получать от руководителя и иных должностных лиц ОУ, соответствующие документы, сведения и объяснения, информацию о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве.

XI. Социальные гарантии и льготы.

11.1. Администрация:

11.2. Прохождение за счет средств работодателя медицинских осмотров работников ОУ: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждению профзаболеваний.

11.3. 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.

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

11.5. По совокупности педагогических достижений освобождать от первого этапа аттестации работников, имеющих:
ордена и медали;

почетные звания «Народный», «Заслуженный», совпадающих с профилем работы и преподаваемых дисциплин; знак «Отличник» со значением, совпадающим с профилем работы и преподаваемых дисциплин.

11.6. 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.

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

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

11.9. При достижении пенсионного возраста выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере не менее 1 (одной) тысячи рублей .

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

11.11 Экономия по фонду заработной платы направлять на премирование работников.

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

11.13. Стороны договорились:

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

11.15. Стороны обязуются:

11.16. 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.

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

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

11.2. Профсоюзный комитет:

11.2.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

11.2.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

11.2.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

11.2.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

11.2.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

ХII. Гарантии профсоюзной деятельности.

12.1. Стороны подтверждают, что:

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем ОУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

12.1.3. Как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ, привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнении по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

12.1.4. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (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 работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

12.1.5. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.1.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12.1.6. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

XIII. Социальное страхование и медицинское обслуживание работников

13.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

13.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками организации один раз в год диспансеризации.

XIV. Пенсионное обеспечение

14.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

14.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

XV. Разрешение трудовых споров

Стороны договорились.

15.1. Индивидуальные трудовые споры возникают между работником и работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

15.2. Стороны договорились, что коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений в учреждении.

15.3. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании большинством голосов членов данного коллектива, либо делегатов конференции и в письменной форме направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора идет в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

15.4. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия, работники и их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста вплоть до забастовок.

XVI. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

16. Стороны договорились, что:

16.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

16.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

16.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

16.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

16.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

XVII. Заключительные положения

17.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

17.2. В целях приведения положений коллективных договоров в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с

существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

17.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

17.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не используют в качестве средства давления на работодателя, приостановленные работы (забастовку).

17.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

17.7. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневной срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Прогимназия №3 г.Баксана»

Принят на общем собрании работников
МКОУ «Прогимназия №3 г.Баксана»
Протокол собрания №1 от 17.01.2023г

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
«О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИИ (ДОПОЛНЕНИИ)
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Прогимназия №3 г.Баксана»»**

21 марта 2022г- дата принятия коллективного договора

От работников:

Председатель Профкома

МКОУ «Прогимназия №3 г.Баксана»

 Кабардова И.А.

«17» 01 2023г

От работодателя:

Директор

МКОУ «Прогимназия №3 г.Баксана»

 Хашпакова М.Ш.

«17» 01 2023г

Зарегистрировано

в ГКУ «Республиканский центр труда, занятости

и социальной защиты населения

филиал по г. о. Баксан и Баксанскому району»

Регистрационный № 5 от «18» 01 2023 года

Зам. директора / О.И. Пшихачев /

Инспектор / Л.С. Хашпакова /

Дополнительное соглашение
«О внесении изменений (дополнений)
в Коллективный договор
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Прогимназия №3 г.Баксана» от 21 марта 2022г

В связи с изменениями, внесенными в ТК РФ Федеральным законом от 9.11.2021г. № 372-ФЗ и Федеральным законом от 02.07.2021г. № 311-ФЗ внести в Коллективный договор следующие изменения и дополнения:

1. В разделе 6 «Рабочее время и время отдыха» внести следующие изменения:

а) добавить пункт 6.11. абзацами следующего содержания:

«Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. ст. 99 ТК РФ.

В соответствии со ст.96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их

письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.»;

б) добавить пункт 6.12 в следующей редакции абзацами следующего содержания:

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
- продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.
- в соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.»

3. Раздел 5 «Социальные гарантии и меры социальной поддержки» дополнить 1.15 абзацами следующего содержания:

«При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ);

-запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

-направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ).».

4. Раздел 10 «Охрана труда работников» дополнить пунктами 10.16- 10.25. следующего содержания:

« 10.16. Работодатель, с 01.03.2022г. приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

10.17. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

10.18. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п.6.3.4 настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

10.19. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

10.20. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п.6.3.4 настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

10.21. Работодатель с 01.03.2022г. в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

III.22. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

III.23. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает комиссию в составе трех человек.

III.24. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет отчет (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

III.25. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или повторную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.»

Дополнительное соглашение вступает в силу со дня его подписания и действует до окончания срока действия Коллективного договора.

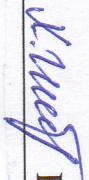
Пропиновано, пронумеровано на 4 листах.

Директор



М.Ш. Хашпакова

Председатель профсоюза



Кабардова И.А.

