



«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МКОУ
«Герхмахинская СОШ»

(Магомедов А.М.)
_____ 2022г.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома
МКОУ «Герхмахинская СОШ»

_____ (Кадаранов М.М-И.)
«__» _____ 2022г.

«СОГЛАСОВАНО»
В ГКУ РД ЦЗН
МО «Акушинский район»

_____ (_____.)
«__» _____ 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное общеобразовательное
учреждение
«Герхмахинская средняя общеобразовательная школа»
(полное наименование организации)

на 2022 -2025 годы.
(указать срок действия не более трех лет)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Герхмахинская средняя общеобразовательная школа».

1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств членов профсоюза, работников, не являющихся членами профсоюза, и работодателя по защите социально-трудовых прав и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для членов профсоюза, работников, не являющихся членами профсоюза, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и отраслевым соглашением.

1.3. Сторонами КД являются:

- с одной стороны работники МКОУ «Герхмахинская СОШ», представленные первичной профсоюзной организацией (далее - профсоюз), в лице их представителя- председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);

- с другой стороны работодатель в лице его представителя - директора.

1.3.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями до подписания настоящего КД. Согласие либо отказ Профкома представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, оформляется протоколом, который прилагается к настоящему КД и является неотъемлемой его частью. Основание – ст.ст. 30, 31 ТК РФ.

1.3.2. В случаях, когда имеющаяся первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников школы и не уполномочена в порядке, установленном действующим законодательством, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании работников для осуществления указанных полномочий голосованием может быть избран из числа работников представительный орган. Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий. Основание – ст. 31 ТК РФ.

1.4. В состав представительного органа могут входить работники учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы.

1.4.1. На основании протокола общего собрания трудового коллектива директором издаётся приказ о назначении представительного органа работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Основание – ст.43 ч.3 ТК РФ.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Представительным органом до сведения работников в течение 2-х недель после его подписания. Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Основание – соглашение сторон.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое

действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. Основание – ст. 43 ТК РФ.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны, на основе взаимной договорённости, вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном действующим законодательством. Основание – ст.44 ТК РФ.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома или представительного органа работников: Основание - ст.8, ч.3 ТК РФ, ст.ст. 371,372 ТК РФ.

1) правила внутреннего трудового распорядка; (ст. 190 ТК РФ)

2) положение об оплате труда работников;

3) перспективный план повышения квалификации педагогических и руководящих работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

4) план организационно-технических мероприятий по улучшению условий, охраны труда, здоровья работающих и детей

5) Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и санитарные принадлежности

6) Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам образовательного учреждения

1.13. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией при участии представительного органа работников:

- учёт мнения (по согласованию) с профкомом в случаях, предусмотренных ТК, настоящим КД;
- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, настоящим КД;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД, не противоречащим защите персональных данных работника (глава 14 ст. 85 – 90 ТК РФ);

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии КД;

Основание - ст.53 ТК РФ.

1.14. КД вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.15. Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трёх лет.

Основание – ч. 1 ст.43 ТК РФ.

2. Содержание трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКОУ «Герхмахинская СОШ» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор, заключенный с работником, является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ в новой редакции, в том числе объем учебной нагрузки, доплаты за наличие квалификационной категории, доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, основания для установления выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность установления выплат стимулирующего характера, рабочее время и время отдыха, порядок изменения и прекращения трудового договора.

2.4.1. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Основание - ст.72 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МКОУ «Герхмахинская СОШ». Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме. Основание - п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённом Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация 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 педагогическим работникам 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 педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Основание - п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённом Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196

2.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за

дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Основание - ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Основание - п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённом Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196;

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. Основание - ст.ст. 83, 396 ТК РФ;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). Основание - ст. 74 ТК РФ, п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утверждённом Постановлением Правительства РФ от 19.03.2001 г. № 196.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Основание - ст.ст. 74, 162 ТК РФ.

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом МКОУ «Герхмахинская СОШ», правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными

локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

Основание - ст.ст. 22, 68 ТК РФ.

2.13. Работник обязан:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- выполнять Устав, Правила трудового распорядка, приказы и распоряжения директора;

- возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст. 238 ТК РФ).

2.14. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.

Основание – ст. 76 ТК РФ.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МКОУ «Герхмахинская СОШ»;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

Основание - ст.ст. 77, 336 ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки. Основание - ст. 187 ТК РФ.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые. Основание - ст.ст. 173-176 ТК РФ

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, список сокращаемых работников, предполагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников в данной образовательной организации. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст.

81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ. Основание - ст. 82 ТК РФ.

4.2. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении по п. 1 и п. 2 ч.1ст. 81 ТК РФ, предоставлять в каникулярный период не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. Основание - соглашение сторон КД.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники с более высокой квалификацией труда и эффективностью деятельности, подтверждаемыми Портфолио. Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников являются:

- положительная динамика индивидуальных образовательных результатов;
- внеурочная работа с учащимися;
- повышение профессионального мастерства;
- соблюдение норм и требований в области охраны труда;
- исполнительская дисциплина.

Основание - ст. 179 ТК РФ, соглашение сторон КД.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники:

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трёх лет.

4.3.2. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Основание – п. 2.1. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

5.2. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут

суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Основание – п. 2.2. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

5.3. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно—бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательной организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.). Основание – п. 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.4. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым планом работы образовательной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом. Основание - ст. 91 ТК РФ.

С учетом режима работы в МКОУ «Герхмахинская СОШ» устанавливается шестидневная рабочая

неделя.

5.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещено, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению директора или лица, его заменяющего. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, в условиях чрезвычайных ситуаций. Основание – статья 113 ТК РФ.

5.6. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов для мужчин. Основание - ст.320 ТК РФ.

Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 Основание - ст. 333 ТК РФ.

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

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

5.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

5.9. Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку до 18 часов в неделю (менее 1 ставки), может предоставляться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (методический день), с учетом производственной необходимости и при условии соблюдения требований СанПиН. Основание - соглашение сторон КД.

5.10. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством. Основание - Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69, п.5.2.

5.11. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания, замены уроков и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению. Основание - Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69, п.2.4.

5.12. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. Основание - Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69, п.4.1. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Основание - Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69, п.4.2.

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

5.9. Педагогическим работникам, активно занимающимся исследовательской и научно-методической работой, по представлению заместителя директора могут предоставляться методические дни в весенние, осенние каникулы. Количество предоставляемых методических дней зависит от объёма выполняемой исследовательской или научно-методической работы и определяется в диапазоне от одного до трёх дней. Основание – соглашение сторон КД.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени. Основание - Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69, п.4.4.

5.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. График отпусков утверждается работодателем по согласованию (с учетом мнения) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника. По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению оплачиваемый отпуск вне графика. Основание – соглашение сторон КД.

5.12. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. Основание – соглашение сторон КД.

5.14. Работники, а также неработающие члены семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети, в том числе находящиеся под опекой (попечительством), в приемной семье) имеют право на оплачиваемый 1 раз в 2 года проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов за счет средств работодателя. Гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы. Основание – соглашение сторон КД.

5.15. Выплата компенсации (ее части) производится не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска работника исходя из примерной стоимости проезда на основании письменного заявления работника, поданного заблаговременно (не позднее, чем за 20 дней до даты начала отпуска), и решения работодателя. Окончательный расчет производится по возвращении работника из отпуска на основании представленных им в течение 3 рабочих дней со дня выхода на работу билетов, других подтверждающих документов. При использовании работником

электронного билета компенсация выплачивается в случае проезда воздушным транспортом при предоставлении посадочного талона и маршрутной квитанции. В случае, если работник не обратился за компенсацией до начала отпуска, он вправе представить письменное заявление о предоставлении компенсации в течение календарного года, в котором он использовал отпуск. Основание – соглашение сторон КД.

5.16. 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).

5.17. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – до двух дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до трёх дней;
- на похороны близких родственников – до трёх дней;

Основание - соглашение сторон.

5.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников МКОУ «Герхмахинская СОШ» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения МКОУ «Герхмахинская СОШ».

6.2. Согласно ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме.

6.3. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.4. Приказы о назначении выплат стимулирующего характера, устанавливаются с учётом мнения комиссии по стимулирующим и компенсационным выплатам в соответствии с Положением.

7. Гарантии и компенсации

7.1. В тех случаях, когда педагогические работники, имеющие квалификационную категорию (высшую, первую) по основной должности, в том числе, работающие на условиях совместительства (внутреннего и внешнего) или выполняющие педагогическую работу в той же образовательной организации без занятия штатной должности, по которой совпадают профили деятельности (социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования) оплата труда сохраняется с учетом имеющейся у них по основной должности квалификационной категории. Основание – Региональное отраслевое соглашение

7.2. Сохранять уровень оплаты труда педагогическим работникам, приступившим к работе после нахождения в отпуске по уходу за ребенком, с учетом имевшейся у них квалификационной категории на период до одного года с даты выхода на работу. Основание – Региональное отраслевое соглашение.

7.3. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Республики Коми при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;
- при выполнении педагогической работы работниками других отраслей (культуры, спорта и др.) при совпадении профиля работы.

Основание – Региональное отраслевое соглашение.

7.4. Устанавливать высшую квалификационную категорию по основной должности победителям, призёрам, лауреатам республиканских конкурсов профессионального мастерства в год предшествующий аттестации или в год прохождения аттестации на основании представления подтверждающих документов. Основание – Региональное отраслевое соглашение.

7.5. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных организаций не зависит от форм повышения квалификации.

Основание – Региональное отраслевое соглашение

7.6. Устанавливать высшую квалификационную категорию по основной должности победителям конкурсного отбора на получение денежного поощрения лучшими учителями (в рамках ПНПО) в год предшествующей аттестации или в год прохождения аттестации на основании портфолио, представленного для участия в конкурсе. Основание – Региональное отраслевое соглашение

7.7. Работодатель обязан письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 6 месяцев. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок её действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории. Основание – Региональное отраслевое соглашение.

Стороны договорились, что работодатель:

7.8. Ведет учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.9. Оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, с учётом мнения профкома и в пределах фонда доплат.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в образовательной организации «Специальную оценку условий труда» (ФЗ от 28.12.2013 № 426) и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой

помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда один раз в три года (Постановление Минтруда РФ № 1 Минобразования РФ № 29 от 13.01.2003 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны работниками организаций»).

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации 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).

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

8.7. 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.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представительный орган или председатель профкома.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом, представительным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.14. Профсоюзная организация совместно с администрацией школы в пределах своей компетенции:

8.14.1. Осуществляет систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильности применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

Основание – Региональное отраслевое соглашение

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

Основание – ст.9 Федерального закона о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права. Основание - ст. 370 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

Основание – ст.82, ч.2 ТК РФ, ст.373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома. Основание – ст.82 ч. 3 ТК РФ.

9.4. 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. Основание - ст. 377 ТК РФ.

9.5. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, освобождаются от работы на условиях, предусмотренных законодательством с сохранением заработной платы.

9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Основание – ст.ст. 374, 376 ТК РФ.

9.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения в соответствии с законом о защите персональных данных.

9.8. Председатель профкома включается в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда.

9.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).

Профком может ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ).

9.10. Отношения первичной профсоюзной организации с другими представительными органами работников в организации строятся на основе сотрудничества. Наличие иных представительных органов работников в организации не может использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с Федеральным законом о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности. Основание – ч.1 ст. 16 Федерального закона о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

9.11. Членские профсоюзные взносы работодатель перечисляет в день выдачи заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.12. Администрация МКОУ «Герхмахинская СОШ» поддерживает участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон. Основание – Региональное отраслевое соглашение.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза, представлять 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 первичной профсоюзной организации.

10.2. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда.

10.3. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза из фонда профсоюза в случаях:

- тяжелой продолжительной болезни
- смерти ближайших родственников
- рождения ребенка
- дорогостоящего лечения

10.4. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде, в т.ч. по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам. Основание - ст. 19 часть 1 Федерального закона о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

10.5. За невыполнением своих обязательств по КД, отраслевому соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством. Основание - ст. 417 ТК РФ, ст. 31 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора