

Карачаево-Черкесская Республика

От работодателя:

Директор МКОУ
«СОШ №11 им.Н.Ш.Семенова с. Учкекен»
_____ /**З.И.Каракотова**/

23.12.2016г

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ /**Ф.А.Шидакова**/

23.12.2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11
им.Н.Ш. Семенова с.Учкекен»
на 2017-2020г.г.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду в управлении труда и социального развития администрации Малокарачаевского муниципального района

Руководитель органа по труду _____

с. Учкеек

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №1 им.Н.Ш.Семенова с. Учкеек»» (далее по тексту – школа).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:
работники школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком);
работодатель в лице его представителя – директора школы.

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

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;(приложение №1 к коллективному договору)
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; (приложение №2 к коллективному договору)
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении фонда стимулирования;
- положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты.

Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, 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 является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные 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 и в письменной форме.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Работники школы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений в сфере образования осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, что учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- изменений организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ);
восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об отраслевой системе оплаты труда.

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

Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, Соглашением между

администрацией и профсоюзным комитетом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

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

Работник имеет право требовать от работодателей, их полномочных представителей при оформлении на работу неукоснительного соблюдения положений ст. 68 ТК РФ:

- содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ (распоряжение) объявлять работнику под роспись не позднее трехдневного срока со дня фактического начала работы;
- по требованию работника выдать ему надлежащее заверенную копию указанного приказа (распоряжения);
- при проведении мероприятий по сокращению численности и штата работников строго руководствоваться статьями 81, 82, 178, 179, 180, 373, 374, 375, 376 ТК РФ.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Работодатель обязуется:

Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

Повышать квалификацию педагогических работников в соответствии с требованием Федерального законодательства.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

Создавать условия для своевременного прохождения аттестации педагогических работников на квалификационную категорию в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки заработной платы (должностные оклады) со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

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 (ст.82 ТК РФ). 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией школы (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставлении 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;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председатель профсоюзного комитета;

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.

4.4.2. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и персонала рабочих школы устанавливается продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

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

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителям, не допускающего перерывов между занятиями более трех часов в неделю.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об отраслевой системе оплаты труда.

5.10. Время в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем для педагогических и других работников школы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года

№ 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

В эти периоды оплата труда педагогических работников и лиц из числа специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и персонала рабочих школы производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул.

5.11. Лица из числа специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала и персонала рабочих школы в каникулы привлекаются к выполнению хозяйственных работ на условиях дополнительного соглашения в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться только с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам преимущество в выборе новой даты начала имеет работник.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, 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 за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.13. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска устанавливается коллективным договором в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск:

- а) при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- б) в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- в) для проводов детей в армию – 3 дня;

- г) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- д) на похороны близких родственников – 3 дня;
- е) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 7 дней;
- ж) работающим инвалидам – 3 дня;
- и) при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 день

5.14.2. 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 Уставом школы.

5.15. Общими выходными днями является воскресенье.

5.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.17. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. С учетом требований ст. 135 ТК РФ заработная плата работников, включая размеры должностных окладов, компенсационные, стимулирующие выплаты, регламентируется федеральным, республиканским законодательством, данным коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Работодатель с учетом мнения профкома разрабатывает Положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

6.3. Формирование системы оплаты труда работников школы производится на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года №761-Н «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

6.4. Зарплата выплачивается работникам в порядке и сроки, установленные ст.136 ТК РФ. В случае несвоевременной выплаты заработной платы после поступления бюджетных средств на счет школы в соответствии со ст.236 ТК РФ предусматривается ее индексация.

6.5. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечения работодателями равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения профсоюзного комитета.

6.6. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в случае длительной болезни, в случае выхода на работу после длительного отпуска истек срок действия квалификационной категории, по их заявлению производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.7. Согласно ст. 129 ТК РФ месячная начисленная заработная плата работника полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты, предусмотренные отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.8. При определении условий оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работодатели руководствуются статьями 147 и 372 ТК РФ, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 года № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами школы.

6.9 Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ). Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.

Время простоя, не зависящее от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном, а в последующие часы - в двойном размере.

6.10. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.11. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления бюджетных средств на счет школы несет его руководитель - директор.

6.13. Оплата труда учителей и других педагогических работников школы, осуществляющих в соответствии с медицинским заключением индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществляется за счет средств, предусмотренных на эти цели.

Учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку, исходя из которой, учитель получает заработную плату на основе тарификации в установленном порядке.

6.14. Не допускается выплата заработной платы ниже ставки заработной платы учителям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 года №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам образовательных учреждений», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за 2 месяца.

6.15. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладом (должностным окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07 октября 1992 года №611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности. Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами школы .

6.16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (ст.136 ТК РФ) т. е. 15 и 30 числа.

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

7.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки:

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы (в неделю 3 часа в день): учителям 5-11 классов образовательных учреждений;

педагогам дополнительного образования;

- за 36 часов педагогической работы в неделю:

педагогу-психологу,

педагогу-организатору;

педагогу-библиотекаря;

7.2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере.

Ставка заработной платы педагогическим работникам установлена исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками.

7.3. Учителям школы, которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

- об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

VIII. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)

Основные условия оплаты труда

8.1. Месячная заработная плата педагогических работников школы определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

8.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя.

8.3. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8.4. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по

полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

8.5. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

8.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

8.7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

8.8. Оплата труда учителей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для учителей, поступивших на работу в течение учебного года.

8.9. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

8.10. Почасовая оплата труда педагогических работников школы применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.

8.11. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

8.12. При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

8.13. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

8.14. С учетом условий труда директору школы, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.

8.15. Директору школы и его заместителям устанавливаются стимулирующие выплаты.

8.16. Премирование директора школы осуществляется администрацией Малокарачаевского муниципального района с учетом результатов деятельности школы в

соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы школы за счет утвержденных ассигнований.

IX. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в учреждениях образования Малокарачаевского муниципального района устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

9.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

9.3. В школе на основании Перечня выплат компенсационного характера, составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и на должности производятся соответствующие выплаты.

9.4. Устанавливаются доплаты за классное руководство, проверку тетрадей в соответствии с Положением.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

9.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.7. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере: одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

9.8. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы – в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы).

Х. Порядок и условия стимулирования работников школы

Выплаты стимулирующего характера являются неотъемлемой частью заработной платы работников школы и выплачиваются 1 раз в месяц.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работникам производится по результатам полугодий: сентябрь-декабрь, январь-август, что позволяет учитывать динамику достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля.

Установление, повышение или уменьшение стимулирующих выплат производится приказом руководителя учреждения согласно расчетам, произведенным комиссионно, и по согласованию с Управляющим советом школы .

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в двух видах: процентах от базовой ставки, денежном выражении. Критерии оценки для проведения мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников школы утверждены в Положении о выплатах стимулирующего характера и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ «Средняя общеобразовательная школа №1 им.Н.Ш.Семенова с. Учкекен». Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов, общая сумма которых по всем критериям равна 100 баллов. Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

Размеры стимулирующих выплат, установленных работнику, могут быть изменены как в сторону увеличения или уменьшения, так и отменены в случае изменения оснований для их установления или ухудшения качества выполняемой работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами школы в соответствии с указанным перечнем и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

При наличии экономии стимулирующей части фонда оплаты труда работникам могут устанавливаться иные выплаты:

- единовременное премирование работников
- материальная помощь.

XI. Порядок определения размера и расчета выплат

11.1. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) производится по результатам отчетных периодов (полугодий).

11.2. Размер стимулирующих выплат каждому работнику за определенный период (сентябрь-декабрь) (январь-август) определяется следующим образом:

производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутреннего контроля за прошедший период;
суммируются баллы, полученные всеми работниками образовательного учреждения (общая сумма баллов);
размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период (сентябрь-декабрь) (январь-август), делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;
указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период (сентябрь-декабрь) (январь-август). Выплаты производятся равными долями ежемесячно (сентябрь-декабрь) (январь-август).

11.3. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:
выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
выдвижение творческих идей в области своей деятельности.
За подготовку победителей и призеров конкурсов, олимпиад муниципального и республиканского уровня.

11.4. Материальная помощь может быть установлена работнику в связи:

со смертью близкого родственника;
с юбилеем;
с заболеванием;
с уходом на пенсию;
стихийным бедствием;
с трудным материальным положением в семье (на основании заявления на имя директора)
и в других случаях.

11.5. Решение о единовременном премировании, его размера и выделение материальной помощи в размере 10 000 (десять тысячи) рублей работникам школы принимается решением членов Управляющего совета школы с участием члена профсоюзного комитета

11.6. Выплата единовременной премии, материальной помощи осуществляется на основании приказа директора школы с указанием конкретной суммы.

ХII. Социальные льготы, гарантии и компенсации

12.1. Стороны исходя из того, что в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, педагогические работники пользуются правом на:

12.1.1. Досрочный выход на трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью не менее 25 лет в учреждениях для детей (Федеральный Закон от 17 декабря 2001 года № 173 «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

12.1.2. Меры морального и материального поощрения за добросовестное и творческое отношение к своему труду.

12.2. Стороны договорились в установленном порядке вносить в органы местного самоуправления предложения о планировании в бюджете следующего финансового года расходов на:

- установление единовременной денежной выплаты и ежемесячных доплат к должностному окладу молодым специалистам в течение первого полугодия с момента поступления на работу в размере 3 500 (три тысяча пятьсот) рублей;
- оплату командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации;
- бесплатное проведение профилактических медицинских осмотров.

12.3. Руководство школы проводит работу по созданию банка данных о малообеспеченных, тяжелобольных работниках учреждения, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

12.4. Ходатайствует об улучшении жилищных условий работников школы

12.5. Предоставляет административные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника в случаях, установленных законодательством, а также по другим веским семейным обстоятельствам.

ХIII. Охрана труда и здоровья

13. Работодатель обязуется:

13.1. Обеспечить право работников школы 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 (приложение №1) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

13.2. Предусмотреть на мероприятии по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в не менее 0,2% суммы затрат на образовательные услуги в порядке, установленном ст. 226 ЕК РФ.

13.3. Провести в школе специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

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

13.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками школы 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 школы по охране труда на начало учебного года.

13.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет школы.

13.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в

соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №2).

13.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

13.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы 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).

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

13.11. В случаях 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.

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

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

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

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

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

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

13.18. Оборудовать комнату для отдыха работников в школе..

13.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

13.20. Один раз в полгода информировать коллектив школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

13.21. Профком обязуется:

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

- проводить работу по оздоровлению детей работников школы.

XIV. Гарантии профсоюзной деятельности

14. Стороны договорились о том, что:

14.1. 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.

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

14.3. Работодатель в соответствии со ст. 377 ТК РФ безвозмездно предоставляет профкому необходимые для их деятельности оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, доступ к глобальной сети «Интернет») и необходимые правовые документы.

14.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

14.5.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (замечание, выговор) без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются руководители (их заместители) профсоюзных организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

14.5.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

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

14.5.4. Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом на условиях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами.

14.5.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации признается значимой для деятельности школы и принимается во внимание при материальном стимулировании работников.

14.5.6. Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

14.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

14.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам социально-экономического развития школы.

14.9. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194, ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)
- 14.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:
- бесплатная юридическая консультация,
 - защита в случае индивидуального трудового спора,
 - защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем,
 - получение материальной помощи из средств профсоюза.

14.12. Работодатель обязуется содействовать деятельности Профсоюза и его организаций по представительству и защите трудовых прав работников школы в сфере образования. Не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации и профкома, не издавать постановлений, распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность Профсоюза, и никаким иным образом не препятствовать деятельности районной и первичной районной организации, профкому.

XV. Свобода творчества и защита молодого учителя

15.1. Педагогическому работнику предоставить право выбирать методику и формы работы, соответствующие требованиям, не допускающие физической и психической перегрузки детей.

15.2. Учитель имеет право вносить корректировку и изменения в содержание программ обучения не более 20%.

15.3. Предоставлять возможность педагогическим работникам проходить, по их желанию, переподготовку чаще, чем оговорено «Положением об аттестации».

15.4. Предоставить учителю время школьных каникул для повышения своего методического мастерства.

15.5. При приеме на работу молодых учителей тарифицировать с учетом образования.

15.6. Молодой учитель имеет право на учителя-наставника, выбор наставника по обоюдному согласию.

15.7. Молодой учитель имеет право в первый год работы в школе отказаться от классного руководства (если нет производственной необходимости).

15.8. Молодой учитель имеет право в первый год работы посещать уроки коллег и отказаться проводить открытые уроки в течение предметных недель.

XVI. Обязательства профкома

16. Профком обязуется:

16.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы

- 16.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 16.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов школы.
- 16.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 16.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 16.6. Направлять учредителю школы заявление о нарушении директором школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного наказания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 16.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 16.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 16.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников школы и обеспечению их новогодними подарками.
- 16.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 16.11. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 16.12. Участвовать в работе комиссий школы по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 16.13. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников школы.
- 16.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 16.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях их длительной болезни.

16.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе.

XVII. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон:

17. Стороны договорились, что:

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

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

17.3. Осуществлять контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

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

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

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

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

17.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

XVIII. Заключительные положения

18.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

18.2. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

18.3. Контроль исполнения настоящего коллективного договора осуществляют его Стороны самостоятельно.

18.4. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда администрации и комитета профсоюза
муниципального казённого образовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа №1 им.Н.Ш. Семенова с.Учкекен» на 2017-2020 гг.

№	Наименование подразделения, рабочего места	Наименование мероприятия	Кол-во	Источник Финансирования	Ответственный за выполнение	Срок
1	2	3	4	5	6	7
1.	Здание школы	Провести инвентаризацию технического состояния	1	Бюджет	Каракотова З.И. Шидакова Ф.А. Кипкеев К.И.	В течение года
2.	Территория школы здания школы	Ознакомить работников школы с планом эвакуации в экстренных случаях (терроризма)	2 ра за в го д		Кипкеев К.И.	
1.	Медосмотр	Проводить ежегодный медосмотр работников	1			1 раз в год по графику
2.	Медосмотр	Организовать медосмотр с целью выявления сколиоза у детей	1		мед. сестра	1 раз в год
3.	Дни здоровья	Проводить с целью профилактики заболеваний			мед. сестра	2 раза в год
4.	Путевки санаторно-курортные	Выявлять потребность в санаторно курортном лечении сотрудников школы и их		соцстрах	Шидакова Ф.А.	Ноябрь-декабрь

		детей, своевременно подавать заявки				
5.	Социальное страхование	За выполнение педагогическими работниками несвойственных их функциональным обязанностям, видов работ: ремонт школы – предоставлять отгулы, ст. 290 ТК РФ			Каракотова З.И. Шидакова Ф.А	ежегодно

МЕРОПРИЯТИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица измерения	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Аттестация рабочих мест по условиям труда в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Постановлением Минтруда России от 14.03. 1997 № 12).	шт	8	6	2017г.	Директор школы
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»				Сентябрь	Зам. директора по УВР
3	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004 - 90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»				Сентябрь	Зам. директора по УВР

4	Проведение вводного инструктажа с вновь принятыми на работу, повторных и целевых инструктажей при выполнении работ, требующих соблюдения правил т/б				В течение года	Зам. директора по УВР
5	Ведение журналов регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России образцам	шт	3		Регулярно	Зам. директора по УВР
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год: весной и осенью)	шт	2			Директор школы, рабочий по ремонту, зав. хозяйством
7	Периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии (Приказ минздравмедпрома России от 14.03.1996 № 90);				Каждый год	Директор школы
8	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	шт	2	1	Каждый год	Директор школы
9	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России в 1997 - 2001 гг., и Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 года № 51 с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 года № 39);	шт	1	15	Согласно норм выдачи	Директор школы
10	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.				Каждый месяц	Директор школы

11	Ведение журнала регистрации вводного противопожарного инструктажа, журнала регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журнала учета первичных средств пожаротушения.	шт	2			зав. хозяйство м
12	Разработать и обеспечить учреждение инструкцией и планом - схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	шт	2		Сентябрь	Директор школы
13	Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				2 раза в год	Педагог организатор

Приложение №2

Выписка

из типовых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты МКОУ «СОШ №11 им. Н.Ш. Семенова с. Учкеек»

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (количество комплектов)
1	Рабочий по ремонту	- костюм х/б с водоотталкивающей пропиткой или из смешанной ткани - ботинки кожаные или сапоги резиновые - рукавицы комбинированные или перчатки х/б	1 1 5 пар
2	уборщица	- халат х/б - рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: - сапоги резиновые - перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 4 пары
3	дворник	- куртка х/б - колпак или косынка - нарукавники - брюки или юбка х/б -- сапоги резиновые	2 2 2 2 2

**Нормы
выдачи работникам МКОУ «СОШ№11 им.Н.Ш.Семенова с.Учкекен» смывающих
и обезвреживающих средств**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Специальности работников по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на месяц
1	мыло	- рабочий по ремонту - уборщик - дворник	работы, связанные с загрязнением	400г.
2	очищающая паста для рук	- рабочий по ремонту	масла, смазки	200мл.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 6
собрания трудового коллектива
муниципального казённого образовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа 11им. Н.Ш.Семенова с. Учкекен»

23.12.2016 г.

Присутствовало: 59 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

О принятии «Коллективного договора».

По первому вопросу слушали председателя профсоюзного комитета муниципального казённого образовательного учреждения «СОШ №1 им.Н.Ш. Семенова с. Учкекен» Шидакова Ф.А.

Она ознакомила трудовой коллектив с содержанием «Коллективного договора», подробно остановилась на каждом пункте, а также зачитала «Соглашение администрации и комитета профсоюза по охране труда на 2017 – 2020 годы».

Слушали: учителя русского языка и литературы Болурову Л.М. , она предложила собранию одобрить и принять «Коллективный договор».

В обсуждении данного вопроса приняли участие Бостанова Ф.А-У. Каракотова Ф. А.- Ю,Гаппоева Е.М., Уурсова Е. И. Они поддержали предложение Болуровой Л.М.. о принятии трудового договора.

ИТОГИ ГОЛОСОВАНИЯ:

«за» - 59 человек;

«против» - нет;

«воздержались» - нет.

РЕШЕНИЕ:

Принять «Коллективный договор» на 2017 - 2020 годы.

В течение 15 дней подготовить для подписания коллективный договор на 2017-2020 годы.

3.Поручить подписать коллективный договор:

- от работников Шидаковой Ф.А. – председателю профкома

- от работодателя Каракотовой З.И.- директору школы

- Каракотовой З. И. направить коллективный договор для уведомительной регистрации в орган по труду в Управление труда и социального развития администрации Малокарачаевского района

Председатель собрания: _____/Ф.А. Шидакова./

Секретарь: _____/А.В. Джанибекова/