

Принят на
общем собрании от
01.09.2022г.

Коллективный договор

МКОУ «Арчибская средняя общеобразовательная школа»
Чародинского района Республики Дагестан
на 2022-2025г.

От работодателя:
Директор школы



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «Арчибская СОШ»

Магомедова З.К. (подпись)

Коллективный договор прошел предварительную регистрацию в районной организации профсоюза работников образования и науки.

Председатель организации профсоюза

Работников образования и науки _____ М.Нурмагомедов

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду.

Регистрационный номер № _____ от _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду



/З.К.Камилов/

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором Муниципального общеобразовательного учреждения «Арчибская СОШ им. М.И. Садикова», именуемый далее «Работодатель» и работниками учреждения. Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), а также в соответствии с Соглашением между администрацией МО «Чародинский район», Управлением Образования МО

«Чародинский район», Чародинской районной организацией профсоюза работников образования.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

-работники школы, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации – профкома;

-работодатель в лице – директора школы – Вагабова Абулмуслима Хардаевича.

1.4.Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.30,31 ТК РФ).

1.5.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

1.6.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7.Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8.Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации (разделении, слиянии, преобразовании) (ст.43 ТК РФ).

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

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

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

1.12.Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13.Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.14.Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных ст.53. ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре:

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию:
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года со дня его принятия на собрании трудового коллектива.

1.17. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.18. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при применении которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Устав школы;
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ «Арчибская СОШ»
- 3) Положение об оплате труда.
- 4) Список лиц, подлежащих медицинским осмотрам;
- 5) Перечень работ, за которые предусмотрены доплаты из фонда компенсирующих выплат;
- 6) Положение о стимулирующих выплатах за напряженность, сложность в работе и о премировании за высокое качество работы;
- 7) План оздоровительно-профилактических мероприятий на каждый учебный год;
- 8) Перечень оснований предоставления работникам материальной помощи, предназначенных для финансирования первичной профсоюзной организации;
- 9) Соглашение по охране труда;
- 10) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, а также моющим и обезвреживающими средствами;
- 11) Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;
- 12) Перечень профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;
- 13) Список сотрудников школы на получение санаторно-курортных путевок;
- 14) Список сотрудников школы на улучшение жилищных условий;

- 15) План работы по охране труда и технике безопасности на каждый учебный год;
- 16) План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый учебный год;
- 17) Список педагогических работников, аттестуемых в текущем учебном году;
- 18) План работы профкома на каждый учебный год;
- 19) График сменности;
- 20) Перечень комиссий по школе на каждый учебный год;
- 21) Положение о трудовых спорах;
- 22) Список работающих пенсионеров;
- 23) Список сотрудников по МКОУ на каждый учебный год на оказание материальной помощи ветеранам – пенсионерам, а также на чествование юбиляров;
- 24) Список очередников (детей – сотрудников) в возрасте до 14 лет на получение санаторно-курортных и летне-оздоровительных путевок.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ)

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и 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 работы или условий ее выполнения. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст.ТК РФ).

2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.6.Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором,Уставом школы,Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами,действующими в школе.

2.7.Работодатель предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

2.8.Совместителям предоствляется нагрузка в том случае,если учителя для которых данная школа является местом основной работы,обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.

2.9.Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

а)по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях :

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам,сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об орбщеобразовательной школе);

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);

-восстановление на работе учителя,ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

-возвращения на работу женщины из декретного отпуска.

2.10. Работодатель осуществляет современную запись в трудовую книжку (5 дней),а также все последующие изменения и поощрения.

2.11.Должен ознакомить педагогических работников,до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме;

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

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях,обусловленных обстоятельствами,не зависящими от воли сторон.О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее,чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при

изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате 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.

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

2.14. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77.ТК РФ) , либо по соглашению сторон (ст.78 ТК РФ)

2.15. Работники:

2.15.1. При приеме на работу предоставляются все необходимые документы:

- паспорт (прописка не обязательна)

- трудовую книжку;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- ИНН;

- диплом;

- военный билет;

- медицинские справки о допуске к работе с детьми (ст.65 ТК РФ)

В случае увольнения по собственному желанию своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

2.16. Профсоюзный комитет:

Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках (ст.82 ТК РФ).

III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости.

Работодатель обязуется:

3.1. Признать и принять на себя обязательства трёхстороннего соглашения;

3.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ и РБ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст.8 ТК РФ);

3.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

3.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

3.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

3.6.Осуществлять работу по современной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ и РД «Об образовании».

Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.7.Согласовывать с профкомом:

-приказы,тарификацию,положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда,заработной платы и форм материального поощрения,сокращения штатов,охраны труда,развития социальной сферы:

-расписание уроков в школе;

-приказы о привлечении к работе в исключительных случаях,предусмотренных законом,в выходные и праздничные дни;

-графики дежурств по школе;

графики ежегодных отпусков;

-приказы о перенесении отпуска,об отзыве работников учреждения в связи с производственной необходимостью;

-поощрения и взыскания работников.

3.8.При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями,трудовым договором,условиями и оплатой труда.Уставом школы,Правилами внутреннего трудового распорядка,настоящим коллективным договором.

3.9.В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца.

3.10.Осуществлять подготовку школы к новому учебному году.

3.11.Разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные обязанности работников.Не требовать от работников выполнения работы ,не обусловленной трудовым договором,тарифно- квалификационными характеристиками.

3.12.Стороны согласились в том,что профком:

3.12.1.Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников,установления норм труда и отдыха,наложения дисциплинарных взысканий,предоставления льгот и гарантий.

3.12.2. Контролирует ход выполнения мероприятий ,включенных в настоящий коллективный договор.

3.12.3.Совместно с администрацией школы контролирует выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.12.3.Участвует в работе комиссии по приеме школы к новому учебному году.

3.12.4. Участвует в работе комиссии по аттестации.

3.12.5.Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников,присвоение почетных званий.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель:

4.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 5 лет.

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

4.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.5. Организует проведение аттестации педагогических работников и руководящих работников и по ее результатам устанавливает соответствие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссии. (Приложение 19)

4.6. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома.

4.7. Профсоюзный комитет:

4.7.1. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, которым присвоено почетное звание.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности им штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 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 трудоустройств.

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

5.1.2. Увольнять члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

5.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в школе 10 лет, одинокие матери и отцы;
- лица,воспитывающий детей-инвалидов до 18 лет;
- лица,награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года ;
- лица,в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

5.1.4.Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.1.5.Гарантировать работникам, высвобождаемым из школы в связи с сокращением численности, после увольнения до дня трудоустройства сохранение очереди на получение жилья в школе, возможность пользоваться на правах работников школы услугами медицинских, спортивно -оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

5.1.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме работников, добросовестно работающих в нем ранее, уволенных из школы в связи с сокращением штата.

5.1.7. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации.

5.2. Профсоюзный комитет:

Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников школы.

Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

6.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки

6.1.4. Для руководящих, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

6.1.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины;

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;

-одного из родителей (опекуна,попечителя),имеющего ребенка – инвалида до18 лет;

-лица,осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.1.6.Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

6.1.7.При учебной нагрузке менее 1,5 ставки предоставляется учителям 5-11 классов методический день (день свободный от уроков) в течение недели для повышения методического мастерства ,самообразования.

6.1.8.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.Привлечение работников школы к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК Р ,с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.1.9.Рабочее время сотрудников школы в предпраздничные дни сокращается на один час.

6.1.10.Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

6.1.11.Привлечение работников школы к выполнению работы ,не предусмотренной Уставом школы,Правилами внутреннего трудового распорядка школы,должностнымиобязанностями,допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке,предусмотренном Положением об оплате труда.

6.1.12.Время осенних, зимних, весенних ,а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском,является рабочим временем

педагогических и других работников школы. 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 с согласия профкома.

6.1.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за 2 месяца до начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

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

6.1.16. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

6.2.2. Не привлекать педагогических работников без их согласия на мероприятия, непосредственно не связанные с учебным процессом и не предусмотренные расписанием.

6.2.3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников: педагогам - 56 календарных дней, младшему обслуживающему персоналу – не менее 28 календарных дней.

6.2.4. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой до истечения 6 месяцев с момента приема на работу (ст.122 ТК РФ).

6.2.5. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных переносит на соответствующее количество дней.

6.2.6. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха в каникулярное время, но не более 1-ой недели за проведение мероприятий в выходные и праздничные дни (воскресенье, праздник),

6.2.7. Предоставлять 3 (три) дополнительных неоплачиваемых дней отдыха к очередному отпуску за работу в течение года без больничных листов.

6.2.8. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет, дополнительно к отпуску 2 дня в дни каникул.

6.2.9. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 5 дней;

-библиотекарю -1 дней.

-членам профкома - до 3 дней;

-работающим пенсионерам по старости –до 14 дней (ст.128 ТК РФ);

-работающим инвалидам –до 60 дней в году (ст.128 ТК РФ);

-родителям,женам (мужьям) военнослужащих,погибших,умерших при прохождении военной службы –до 14 дней (ст. 128 ТК РФ).

6.2.10.В соответствии с Законом Республики Дагестан «Об образовании» предоставлять творческий отпуск (в случае защиты диссертации).

6.2.11.Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях,определяемым Уставом школы.

6.2.12.Работодатель обеспечивает педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях ,определяемым Уставом школы.

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

6.2.13.Дежурство педагогических работников по школе начинается не ранее,чем за 15 минут до начала занятий и продолжается не более 15 минут после их окончания.

6.3.Работники:

6.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;

6.3.2. В своей работе руководствуются Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;

6.3.3. Бережно относятся к имуществу школы, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.

6.4. Профсоюзный комитет:

6.4.1. Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

6.4.2. Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

Оплата и нормирование труда.

7.1. Строрны подтверждают:

1) Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Дагестан в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующего части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

3) Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

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

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

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24 % от тарифной ставки (оклада).

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

6) Каждый час работы в ночное время оплачивается. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7) Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

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

8) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

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

10) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. №191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Работники 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 два месяца.

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

12) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

13) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждый месяц в денежной форме.

14) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, третьей средней заработной платы работника (ст 157 ТК РФ).

15) Работодатели обеспечивают выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

16) При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

17) Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

18) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатели сохраняют за

работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

19) Установить повышающий коэффициент для молодых педагогов при стаже от 0-3 лет в размере -0,20.

20) Установить повышающий коэффициент за работу с учебниками заведующей школьной библиотекой -0,20.

21) Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в классах компенсируется учителям (воспитателям) доплатой в размере 6% из фонда иных стимулирующих выплат.

7.2. Стороны:

1) Проводят мониторинг последствий (результатов) введения отраслевой системы оплаты труда в государственных и муниципальных образовательных учреждениях.

2) Добиваются:

-увеличения бюджетных ассигнований на реализацию отраслевой системы оплаты труда работников образования с целью реального обеспечения достаточной дифференциации в уровнях оплаты труда, повышения заработной платы работников, мотивации качественного и результативного труда:

-формирования в учреждениях образования фондов стимулирующего характера в объеме не менее 6% общего фонда оплаты труда

-централизации ассигнований, выделяемых на оплату труда образовательных учреждений на осуществление стимулирующих выплат руководителям учреждений.

3) Рекомендуют:

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

-наполняемость классов, групп, установленную Типовыми положениями об образовательных учреждениях с учетом санитарных правил и норм, считать для педагогических работников

предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе компенсируется установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы. Размеры таких доплат учреждение определяет самостоятельно в пределах средств, выделенных на оплату труда, что фиксируется в коллективном договоре, локальных актах учреждения.

7.3 Стороны исходят из того, что:

7.3.1. Оплата труда работника школы осуществляется на основе Положения по оплате труда работников государственных учреждений образования.

7.3.2. Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3.3. Заработная плата выплачивается работникам школы за текущий месяц в денежной форме. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

7.3.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из базовой единицы, установленной Правительством Республики Дагестан, компенсационных доплат;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения

7.3.5. Изменение заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения

-при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его ежегодном или другом отпуске,а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки(оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.3.6.На учителей и других педагогических работников,выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей учреждений),на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.3.7.Наполняемость классов (групп),установлена Типовым положением,является предельной нормой обслуживания в конкретном классе,за часы работы,в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.3.8.Установить повышающий коэффициент для молодых педагогов при стаже от 0 до 3-х лет в размере 0,20.

7.4.Работодатель обязуется:

7.4.1.Прием на работу учителей производить только на вакантные должности.

Неполная учебная нагрузка и нагрузка,превышающая ставку,могут иметь место только с письменного согласия работника,за исключением случаев производственной необходимости.

7.4.2.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы,оплаты отпуска,выплат при увольнении,причитающихся работнику,в том числе приостановки работы,выплатить эти суммы с уплатой одного процента от причитающейся суммы.

7.4.3.Совместно с профсоюзным комитетом производить выплаты надбавок из фонда иных стимулирующих выплат в сумме средств,направленных на оплату труда за сложность,напряженность и высокое качество работы и премиального фонда.Решением общего собрания трудового коллектива и согласованно с профсоюзной организацией стимулирующие выплаты выплатить в полугодие 1(один) раз.

7.4.4.Информирует коллектив о размерах внебюджетных финансовых поступлений и их расходовании,отчитывается один раз в полугодие.

7.4.5.Гарантирует доплату за работу в ночное время.Ночным считается время с 20.00 до 06.00 часов (ст.154 ТК РФ).

7.4.6.Гарантирует работникам,привлекаемым к сверхурочной работе и работе в праздничные дни,оплату не ,чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ).

7.4.7.Обеспечивает ознакомление работников с размером их месячной оплаты,доплат,удержаний (расчетный лист).

7.4.8.Несет ответственность за своевременное и правильное определние размеров и выплат зарплаты работникам.

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

7.4.10.Работникам увеличить оплату в соответствии принятым постановлением РФ по РД в области образования.

7.5.Работники:

Своевременно осуществляют выплату налогов в соответствии с действующим законодательством.

7.6.Профсоюзный комитет:

7.6.1.Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывать учебную нагрузку педагогов.

7.6.2.Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников,выплаты им зарплат,компенсаций,пособий,доплат,надбавок.

7.6.3.Осуществляет контроль над ведением трудовых книжек сотрудников,правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

7.8.Стороны договорились:

7.8.1.Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах,касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

7.8.2.Способствовать созданию во всех учреждениях образования комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.8.3.Представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

Охрана труда и здоровья.

8.1.Работодатель обязуется:

8.1.1.Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами,содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

8.1.2.Обеспечивать право работников школы на здоровье и безопасные условия труда,внедрение современных средств безопасности труда,предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников(ст.219 ТК РФ)

8.1.3.Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда,сроков их выполнения,ответственных должностных лиц.

8.1.4.За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец.одежды,обуви и др.средств индивидуальной защиты,моющих средств (ст.221 ТК РФ).

8.1.5.Оказывать материальную помощь,связанную с расходами на погребение работников,умерших в результате несчастного случая на производстве,лицам,имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.6.Своевременно проводить обучение,инструктаж и проверку знаний по охране труда работников школы.

8.1.7.При приеме на работу и в начале учебного года проводят инструктаж с работниками по технике безопасности и проитвопожарной безопасности.

8.1.8.Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников школы.

8.1.9.Предоставлять всем работникам школы 1 рабочий день(один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.

8.1.10.Организовать тепловой,световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

8.1.11.Организует работу школьной столовой для обеспечения учащихся горячим питанием.

8.1.12.Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев с работниками школы,происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.

8.1.13.Обеспечивать проведение (за счет Фонда социального страхования от несчастных случаев) аттестации рабочих мест по условиям труда.