

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2 ИМ. К. Х. КИЗОВА С П
ПЛАНОВСКОЕ» ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №2 им. К. Х. Кизова сельского
поселения Плановское» Терского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики

на 2026 – 2029 годы

Принят на общем собрании

Трудового коллектива
протокол №1 от 18 марта 2026 года.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Мамрешева М. Р.
(подпись)

От работодатelia:

И. о. директора
МКОУ «СОШ №2 им. К. Х. Кизова
с.п. Плановское»
Борова А. А.
(подпись)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в ТКУ «Республиканский центр труда и занятости и социальной защиты
населения» филиал по Терскому району»
(указать наименование органа)

Регистрационный №

2026г.

М.П.

Р.Б. Кушхова.

Содержание

Раздел I.	Общие положения	2 стр.
Раздел II.	Трудовой договор	4 стр.
Раздел III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7 стр.
Раздел IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	8 стр.
Раздел V.	Рабочее время и отдых	9 стр.
Раздел VI.	Оплата и нормирование труда	14 стр.
Раздел VII.	Гарантии и компенсации	16 стр.
Раздел VIII.	Охрана труда и здоровья	18 стр.
Раздел IX.	Гарантии профсоюзной деятельности	20 стр.
Раздел X.	Обязательства профкома	22 стр.
Раздел XI.	Социальная защита молодежи	23 стр.
Раздел XII.	Контроль за выполнением коллективного договора	24 стр.

6. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией и работниками в соответствии со статьей 40 ТК РФ, отраслевым соглашением между Минпросвещением КБР и Республиканским комитетом профсоюза, отраслевым соглашением между Управлением образования местной администрации Терского муниципального района и Райкомом профсоюза и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ СОШ №2 им. К. Х. Кизова с.п. Ивановское и утверждён на общем собрании трудового коллектива 18.03.2026 года (протокол №1).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:
с одной стороны – работодатель в лице его представителя – и. о. директора Боловой Алевии Алексеевны;
с другой стороны – работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Мамрешевой Милены Руслановны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, за исключением пунктов, относящихся к условиям труда, режиму работы, оплате труда отдельных категорий сотрудников.

1.4.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации на момент составления договора. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором, и сохраняют действие законодательных актов на срок действия данного коллективного договора.

1.4.2. Коллективный договор составлен на основе предложений представителей коллектива и администрации, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4.3. Стороны договорились, что содержание коллективного договора должно быть доведено работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Проком объясняется разъяснить работникам положения коллективного договора, посредством его реализации.

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

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделение, выделение, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

(статья 54,55 ТК РФ).

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

(статья 48 ТК РФ).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового

права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома

1.1. Правил внутреннего трудового распорядка.

2. Положение об оплате труда работников муниципального казенного

Кизова сельского поселения «Средняя общеобразовательная школа №2 имени К. Х. Кабардино-балкарской Республики (утверждено постановлением главы местной администрации Терского муниципального района от 01.10.2013г. №161-п) с изменениями,

внесенными постановлением главы местной администрации Терского муниципального района КБР от 10.02.2020г. №76-п «Изменения, которые вносятся в акты местной администрации Терского муниципального района Кабардино-балкарской Республики»,

Методика формирования распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников муниципального казенного учреждения Терского муниципального района Кабардино-балкарской Республики (утверждено постановлением местной администрации Терского муниципального района от 22.01.2014г. № 9). Ф3 - №463 от

27.12.19г. О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном

размере оплаты труда»

3). Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников

муниципального казенного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 имени К. Х. Кизова сельского поселения «Средняя

4). План основных мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2026 – 2029гг.

МКОВ СОШ №2 им. К. Х. Кизова с.п. Плановское.

(Выписка из приказа и Положение прилагаются)

5. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением

непосредственно работниками и через профком:

- учёт 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, предусмотренным частью

2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем

коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений

по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статьями 56, 57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Уставом учреждения не могут ущемлять 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 (статья 58 ТК РФ).

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени, заработная плата, стимулирующие выплаты и компенсации.

Условия договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ), заключив с работниками дополнительное соглашение с учетом всех изменений заключенного договора.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается с учетом мнения профкома.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

6.1. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.7. Преподавательская работа лицом, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическими работниками и другими образовательных учреждений и работниками предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учитель, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. 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.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре, по приказу руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества часов;
- 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;
- простоя, когда работником поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях).

О предстоящих изменениях условиях определённых сторонами трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данный момент (статьи 72, 162 ТК РФ).

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.13. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выполняемой работы.

2.14. В этих целях работник и работодатель соблюдают следующие правила и обязанности.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение договора в порядке и на основаниях, которые установлены Трудовым кодексом (статьи 72, 74, 81) и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

права заниматься педагогической деятельностью, имеюших или имевших судимость, признанные недееспособными в установленном ФЗ порядке, имеюших заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным ФЗ от 31.12.2014 г. за № 489-ФЗ (ТК РФ ст. 331) На основании ст. 76 ТК работодатель не допускает к работе педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления на весь период

- не допускать к педагогической деятельности лиц, лишенных законом;
 порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (статья 189), иными федеральными
 - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в
 внутреннего трудового распорядка организации;
 отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил
 - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного
 - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
 - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
 федеральными законами;
 на основании, которые установлены Трудовым кодексом РФ (статья 22), иными
 - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и

Работодатель имеет право:

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

имущества работодателя.
 о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности
 - незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю
 - бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
 трудовым договором;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него

Работник обязан:

запрещенными законом способами.
 - защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не
 коллективного договора, соглашений;
 соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении
 - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и
 иными федеральными законами и коллективным договором форм;
 - участие в управлении организацией, предусмотренных Трудовым кодексом РФ,
 в них для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов;
 - объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление
 196 ТК РФ);
 в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (статья
 - профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации
 на рабочем месте;
 - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда
 оплачиваемых ежегодных отпусков;
 предоставления ежегодных выходных дней, нерабочих праздничных дней,
 времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников,
 - отдал, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего
 своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
 - своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со

производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;
- обеспечить трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения учебной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для педагогических работников для дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ (ст.33,36), иными нормативными актами РФ;
- предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по коллективному договору, а также осуществлять в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.п.);
- создавать условия, гарантируя обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ (ст.374), законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового договора, предоставлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ст.136 ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка для, трудовым договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

7

- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (статья 196 ТК РФ).

- повышает квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года

- в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

- предоставляет гарантии и компенсации, совмещающим работу с учебным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.2. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

3.3. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.4. Аттестация педагогического работника для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационной категории, проводится на основании заявления педагогического работника.

Оплата труда педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске сроком до одного года истек срок действия квалификационной категории, то предусматривается дополнительная гарантия при выходе на работу путем сохранения уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

IV. ВЫСВОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (статья 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. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

политет, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, наградами по результатам педагогической деятельности,

не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

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

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на оборотовом рабочем месте, работодатель обеспечивает при приеме на работу работников, сокращенных в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

У. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТПУХ.

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения не превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 92, ст. 333 ТК РФ), для остальных работников не более 40 часов. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, и оговаривается в трудовом договоре с каждым работником.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право: на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст. 263.1 ТК РФ).

5.3. 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,

лиц, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с

медицинским заключением.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального

использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день от проведения

уроков, занятий и т.д. в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных

мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (заседания педагогического

совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение

работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается

только в случаях предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия по

письменному распоряжению работодателя.

За работу (по желанию работника) в выходной и нерабочий праздничный день ему

может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлечь

работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом

ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов,

беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не

предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка

учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному

распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной

опиской в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, весенних, зимних и летних каникул, не совпадающее с

очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников

учреждения.

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.

5.10. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал

привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний

(мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах

установленного им рабочего времени.

5.11. Продолжительность ежегодного отпуска педагогическим работникам

устанавливается в соответствии со статьёй 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ

от 01.10.2002г. №724 (56,42 календарных дня отовариваются в трудовом договоре с каждым

работником), остальным работникам – продолжительностью 28 календарных дней (статья

115 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней

(ст.23ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам,

условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий

труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям

труда - 7 календарных дней (ст.117ТКРФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (статья 123, ТК РФ).

Пролетение, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работай частью отпуска, превышающую 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст. 99 ТК РФ. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ). По семейным обстоятельствам и другим причинам работник по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и

В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней попроса согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ. В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. 5.12. Общим выходным днем является воскресенье (статья 111 ТК РФ). Для работников дошкольных групп устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в т.ч. между занятиями (во время перерывов). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение работодателем работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в следующих случаях:

В других случаях привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, работодатель 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.

UNIVERSITY OF CALIFORNIA, BERKELEY

День отдыха, предоставляемый за работу в выходной или нерабочий праздничный день, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в обычный период. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работника выплачивается сумма, соответствующая повышенной оплате за работу в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой за работу в этот день. Указанная сумма выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работавшим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году; подателям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, таможенных органов, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие выполнения обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации

работавшим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, военнопленных, заключенных, контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной

Федерации Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с законодательством Российской Федерации, в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - по 35 календарных дней

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до четырнадцати лет, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отпуск предоставляется ребенку в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положений систем оплаты труда работников муниципальных образований Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (утверждено постановлением администрации Терского муниципального района от 01.10.2013г. №161-п, «О методике формирования фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников муниципальных образований Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (утверждено постановлением администрации Терского муниципального района от 22.01.2014г. №9) 76-п от 10.02.2020г. «О внесении изменений в некоторые акты местной администрации Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики». Ф3-№463, от 27.12.19г. О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

Условия оплаты труда, включая размер (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера оговариваются в трудовом договоре с работником. ст. 136 ТК РФ

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при

увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основных производственных удержаниях;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения

представительного органа работников (Приложение № 9).

6.2 Заработная плата работников (в том числе и технический персонал) удержания (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (27093 руб.).

6.3 Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц.

— за первую половину месяца — 15 числа оплачиваемого месяца;

— за вторую половину месяца — 30 числа месяца, следующего за расчетным месяцем

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата

заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой

процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в

это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм, за

каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по

день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок

заработной платы и (или) других выплат, размер процентов (денежной компенсации)

исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6.4 Изменения размеров ставок заработной платы (должностных окладов)

производятся:

— при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

— при присвоении почетного звания — со дня присвоения.

Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются работодателем на основе

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также с учетом

сложности и объема выполняемой работы.

Положением об оплате труда работников учредения предусматривается

установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего

характера:

— к окладу от занимаемой должности;

— персонально — повышающий коэффициент к окладу;

— к окладу за квалификационную категорию;

— присвоение звания;

— присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», за

осуществление функций за классного руководителя.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается

руководителем учредения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми

средствами.

По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер

надбавки или прекращена ее выплата при не выполнении условий для выплаты или

нарушениях трудовой дисциплины. (ст. 189, 192)

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является

приказ руководителя учредения с указанием конкретных причин.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится

работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их

письменного согласия.

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

6.8. Заработная плата в полном размере сохраняется за работниками, участвовавшими в забастовке из-за не выполнения настоящего коллективного договора, территориального, регионального и общероссийского соглашения по вине работодателя или органов власти.

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

6.10. При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и производительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей. При этом в локальном нормативном акте, устанавливаемом системой премирования, работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех выплат в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Принимать все меры для улучшения социального положения работников:

- по созданию необходимых условий для работы;
- по своевременному и полному обеспечению заработной платой;
- по мере изменения размера заработной платы своевременно информировать всех сотрудников (увеличение размера 3/платы, разные выплаты при реализации коллективного договора);

- соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, увольнения, оплаты

7.2. Спосоствовать обязательному социальному страхованию и выплате всех видов пособий по государственному социальному страхованию, при изменении выплат пособий вести информацию до всех получателей.

7.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- перед пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 и 18 лет, если ребенок учится;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3х лет;
- имеющие детей – инвалидов.

7.4. Предоставлять работникам свободные дни в следующие случаи:

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются оплата места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением,

7.16. Ветеранам педагогического труда, ушедшим на заслуженный отдых, выплачивается премия и материальная помощь в размере, утвержденном локальным

7.14. Обеспечивать детей сотрудниками детскими новогодними подарками,

способствовать обязательному медицинскому и социальному страхованию

конкурс, научно-практические конференции, в подготовке победителей и призеров творческих олимпиад, республиканских и призеров конкурсов, научно-практических конференций, в подготовке победителей и призеров научно-практических конференций, к отпуску 2 оплачиваемых дня;

7.12. За достижение высоких результатов:
- в конкурсе «Учитель года», «Воспитатель года», - предоставлять работнику 2

Члена профсоюза на приобретение детских новогодних подарков из

в связи с ликвидацией учреждения; - в случае расторжения договора по собственному желанию работника (и в других

79. Осушествлять из средств экономии выплату

Организовать в учреждении общественное питание (столовые, буфеты,

предоставить некий отчет, в котором указать, в какой мере выполнялись отпущенные в течение года задания и на условиях, определяемых учредителем и закрепляемых Уставом учреждения

на похороны близких родственников - 3 дня;

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на работу работников учреджения обучение и инструктаж по охране труда, обеспечивать безопасность жизни и здоровья детей, безопасным методом и приёмом выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, спецодежды и других материалов за счёт учреджения (ст. 212 ТК РФ).

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

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

Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п. 1 настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

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

Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учёт и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Работодатель регистрирует микроповреждения (микротравмы) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравм) работника, работодатель создаёт комиссию в составе трёх человек.

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

8.8. В случае отказа работника от работы по возникновению опасности для его здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. (ст. 214 ТК РФ)

8.11. Создать в учреджении комиссию по охране труда, в состав которой на основе должностных обязанностей входят члены профкома. (ст. 218 ТК РФ)

8.12. Возмещать расходы на приобретение работников, ушедших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.14. Оказывать содействие комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в

9.1. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение прав работников на свободу, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. При совместной деятельности стороны договорились исходить из того, что профсоюз независим в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей и их объединений, политических партий и им не подлежат и не подлежат их вмешательство в деятельность профсоюзов (статья 5 Закона о профсоюзах).

9.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370-373 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка представителей и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов собираемых профсоюзом, конференций, пленумов, а также для участия в проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (статья 374 ТК РФ).

9.6. Работодатель обязан предоставить профсоюзному помещению для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

8.16. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.18. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и оздоровление детей сотрудников.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании социального страхования на оплату пособий, больничных листов и других выплат Фонда социального страхования.

8.20. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.21. В целях организации вакцинации работников для обеспечения их максимальной защиты от возможного инфицирования новым коронавирусом SARS-CoV-2 стимулировать работников, проходящих вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставлять два оплачиваемых выходных дня всем работникам при прохождении первого и второго этапа вакцинации от коронавирусной инфекции.

97. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплaтное перечисление на счёт профессиональной организации членских взносов из заработной платы работников, состоящих членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не

98. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым

99. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда,

910. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по

инициативе работодателя (статья 81, 82, 371-373 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);

запрещение работы в выходные нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

сверхнормативная оплата отпусков (статья 123 ТК РФ);

установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём

(статья 101 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего распорядка (статья 190 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые

условия труда (статья 147 ТК РФ);

установление срока выплаты заработной платы (статья 136 ТК РФ) и другие вопросы.

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);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10.1 Профком обязуется — 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.

10.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда заработной платы.

10.4 Информировать членов профсоюза об изменении заработной платы во всех случаях систематически.

10.5 Продолжить деятельность профсоюзного комитета по улучшению работы.

10.6 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения личных дел, трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.7 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).

10.8 Представлять и защищать трудовые права профсоюза и комиссии по трудовым спорам в суде.

10.9 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт детей, находящихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в ТКУ «Республиканский центр труда, занятости, социальной защиты населения» филиал по «Березовскому району».

10.10 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением в Государственный Социальный фонд страховых платежей в фонд пенсионного, обязательного медицинского и социального страхования.

10.11 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и своевременной выплаты отпускных.

10.12 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации испытательских работников учреждения, участвовать в работе комиссии учреждения по аттестации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охраны труда.

10.13 Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного Социального фонда страхования, контролировать своевременность представления работодателем в органы Социального фонда пенсионного фонда достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

10.14 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, принимать участие в районных мероприятиях.

10.15 Проводить профсоюзной организацией:

- контролировать поступление членских профсоюзных взносов;
- осуществлять заключение дополнительных соглашений с сотрудниками при изменении размера заработной платы;
- информировать путем вручения расчетных листов составляющую заработную плату;
- информировать профсоюзную организацию о доходах и расходах профсоюзных взносов.

XL СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

- оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, тяжелой материального положения в семье при наличии средств на расчетном счете профсоюзной организации;
- производит централизацию средств на проведение районных мероприятий;
- доводит до сведения всех, что только работающие члены профсоюза претендуют на премирование и материальную помощь;
- производит премирование каждого члена профсоюза один(1) раз в год с учетом истечения годовых средств в конце года;
- выделяет средства на премирование Международного дня учителя при наличии средств;
- приобретает новогодние билеты на Республиканскую елку за счет средств профсоюзной организации;
- производит честование;
- ежегодно ветеранов педагогического труда с вручением Благодарственных писем членам образования и денежного вознаграждения от профсоюза 70 и 75 лет в размере - 80,85,90 в размере -5000(пять) тысяч рублей;
- проводит финалистов всех профессиональных конкурсов «Учитель года», «Учитель года», «Молодой учитель», «Педагог психолог» за счет средств профсоюзной организации образовательного учреждения в размере по одной тысячи (1000) рублей призеров и лауреатов;
- победителей;
- Почетными грамотами Региональной организации и денежным вознаграждением от профсоюза;
- Премии участника конкурса «Живое литературное слово» в размере 500 рублей призер по 1000 рублей;
- Центризует средства на проведение мероприятий районных, региональных и Всероссийского значения при необходимости;
- Ежегодно организует участие в традиционном турнире по волейболу памяти заслуженного РОНО Физикова Г.Х.;
- По результатам турнира по волейболу премирует за занятое 1-ое место по 1000 рублей каждому участнику, 2-ое место по 700 рублей каждому участнику, за 3-е место по 400 рублей каждому участнику;
- все денежные вознаграждения, полученные в результате конкурсов и иных мероприятий в течение года члены профсоюза получают вместе с годовым премированием.
- 10.16. Приобретает билеты на Межсоюзную новогоднюю елку.
- 10.17. Оказывает материальную помощь матерям и женам участников «Семейства Вооруженных сил России на Украине» за счет средств профсоюзной организации в размере (2000) тысяч рублей, приобретает билеты на Межсоюзную новогоднюю елку, принимает участие в подготовке обучающихся к новому учебному году «Собирай ребенка в школу»
- 10.18. Холостит о награждении члена профсоюза Почетными грамотами районной и региональной организации профсоюзных работников образования за развитие профсоюзного движения, отдельные мероприятия.
- 10.19. Продолжает деятельность профсоюзного комитета по улучшению информативной работы. Принимает активное участие в подписной кампании, доводит информацию об изменениях и новшествах в Федеральных и региональных законах, постановлениях, положениях и инструкциях.

В целях более эффективной защиты интересов работников в работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодежи в трудовую деятельность, улучшения условий жизни, усиления социальной защищенности молодежи, занятости и трудоустройства молодежи, обеспечения их

11.1. Проводить работу по улучшению условий труда молодежи

работников и молодежи

11.2. Создать общественные организации молодежи

11.3. Организовать и проводить работу по улучшению условий труда молодежи

мероприятия и спартакиады

11.4. Предоставлять молодежи возможность получения образования в учебниках

заведений среднего и высшего образования в соответствии с

действующим законодательством (статья 177 ТК РФ)

11.5. Профсоюзная организация

- создавать при профсоюзах комитеты по охране труда, - активно использовать

законодательно-нормативные акты, направленные на улучшение условий труда с целью совершенствования

работы по защите союзовых интересов молодежи, - оказывать помощь молодежи в получении образования, - оказывать помощь молодежи в получении образования, - оказывать помощь молодежи в получении образования

- оказывать помощь молодежи в получении образования, - оказывать помощь молодежи в получении образования

льгот и дополнительных выплат, - оказывать помощь молодежи в получении образования, - оказывать помощь молодежи в получении образования

- контролировать соблюдение интересов молодежи, - оказывать помощь молодежи в получении образования, - оказывать помощь молодежи в получении образования

молодыми работниками, не исключая возможности трудоустройства молодежи в соответствии со статьёй

69 ТК РФ

- производить работу по улучшению условий труда молодежи, - оказывать помощь молодежи в получении образования, - оказывать помощь молодежи в получении образования

исходя из своих финансовых возможностей

12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Стороны договора, не исключая возможности заключения коллективного договора в соответствии со статьёй

72 ТК РФ

12.2. Совместное предприятие или организация по выполнению настоящего

коллективного договора

12.3. Осуществляет контроль за выполнением коллективного договора, - осуществляет контроль за выполнением коллективного договора, - осуществляет контроль за выполнением коллективного договора

коллективного договора, - осуществляет контроль за выполнением коллективного договора, - осуществляет контроль за выполнением коллективного договора

12.4. Рассматривает и решает вопросы, возникающие в период действия

коллективного договора, - рассматривает и решает вопросы, возникающие в период действия коллективного договора, - рассматривает и решает вопросы, возникающие в период действия коллективного договора

12.5. Союзы работников и работодателей, - рассматривает и решает вопросы, возникающие в период действия коллективного договора, - рассматривает и решает вопросы, возникающие в период действия коллективного договора

индивидуальных и коллективных трудовых споров, - рассматривает и решает вопросы, возникающие в период действия коллективного договора, - рассматривает и решает вопросы, возникающие в период действия коллективного договора

разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, - рассматривает и решает вопросы, возникающие в период действия коллективного договора, - рассматривает и решает вопросы, возникающие в период действия коллективного договора

которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения

использования разрешительных органов, - рассматривает и решает вопросы, возникающие в период действия коллективного договора, - рассматривает и решает вопросы, возникающие в период действия коллективного договора

410 ТК РФ)

12.6. В случае нарушения обязательств коллективного договора

виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке,

предусмотренном законодательством (статья 381 ТК РФ)

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его

подписания

24

Утверждён на собрании
трудового коллектива
18.03.2026г.

12.8. Перспективы развития коллективного договора будут начаты за
месяц до окончания срока действия договора.