

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №16»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ДЕРБЕНТ» РД

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА 2022-2025 ГОДЫ**

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ №16»


/Эмирова А.С./

« » _____ 2022г

М.П.

От работника:

Председатель первичной
профсоюзной организации


/Гусейнова А.Р./

« » _____ 2022г.

М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в центре занятости
по труду города _____

Регистрационный № 65 от «30» марта 2022г

Руководитель органа Центра занятости по труду г. Дербент


(должность Ф.И.О)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 16» г. Дербент (далее - Учреждение):

КПП - 054 201 001

ОКВЭД - 85.14

ИНН-054 201 52 30

ОКПО-953 156 05

ОГРН - 102 050 200 13 98

БИК-018 209 001

ОКТМО 82710000

ОКОПФ-81

ОКФС - 14

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза (далее - Профсоюз), в лице их председателя - первичной профсоюзной организации (далее - Профком) Гусейнова А.Р.; работодатель в лице его представителя - директора МБОУ «СОШ №16» Эмировой А. С.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев 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 стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение об оплате труда работников;
- 4) положение о премировании работников;
- 5) другие локальные акты.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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 заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

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

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

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнений (по согласию) 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.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на это время другим учителям.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшение количества часов по плану и программе;

временное увеличение учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью;

восстановления на работу учителя, ранее выполнявшего эту работу;

- возвращения на работу женщин с отпуска по уходу за ребенком.

В указанных в пункте «б» случаях согласия работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных и технологических условий труда.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

2.11. Работодатель или его представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим трудовым договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повысить квалификацию педагогических работников не реже, чем

один раз в пять лет.

3.3.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий не ниже 100% от фонда оплаты труда.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату, если потребуется оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах для лиц, направляемых в служебную командировку (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в высших учебных заведениях и среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня (ст. 173 - 176 ТК РФ).

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам установить соответствующим категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решений аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников за два месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

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

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке уволенного или подлежащих увольнению и учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусмотреть в договоре аренды установление квоты по трудоустройству высвобожденных работников учреждений.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении имеют лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), работающие в учреждениях свыше 10 лет одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16

лет и воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденных председателей первичных и территориальных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой -стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ).

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или стажа, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении, возможность пользоваться на правах работника услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным работодателем по согласию профкома, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет.

5.5. Составление расписаний уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

праздничные нерабочие дни оплачивается не' менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.8. 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 или рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения и согласия профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

5.10. Работодатель обязуется:

- Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье 1 - день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства -1 день;
- для проводов детей в армию -1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников дней - 7 дней;
- работающим пенсионерам по старости 3 дня;
- родителям, женам, мужьям, погибших или умерших вследствие полученных при исполнении или обязательно-воинской службы, либо вследствие (болезни) заболевания, связанного с прохождением военной службы 7 дней;
- работающим инвалидам 7 дней;

не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации дней и членам профкома 3дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней (отсутствия), нетрудоспособности - 2 дней.

5.11. Предоставлять педагогическим работникам не ранее чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для

отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем 20 минут до начала занятия и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждений осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников производится применительно к условиям оплаты труда - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые- полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является аванс - в срок до 20 числа текущего месяца, и зарплата – до 5 числа следующего месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования;
- при присвоении квалификационной категории;
- при присвоении почетного звания;
- при присуждении ученой степени

6.7. На учителей и других педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе.

6.9. Работодатель обязуется:

1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты

отпусков, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 ставки.

2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6.11. Работникам Организации, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня.

6.12. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные п. 4.15 Правил, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с портала Госуслуг.

6.13. Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

6.14. Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

6.15. Дни отдыха, предусмотренные п. 4.15 Правил, оплачиваются работникам в размере их среднего заработка.

6.16. Штатным учителям устанавливается учебная нагрузка не более 36 часов в неделю.

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

6.18. Продолжительность рабочего времени оператора ЭВМ составляет 18 часов в неделю.

6.19. Продолжительность рабочего времени воспитателей ГПД составляет 30 часов в неделю.

6.20. При наличии у работников, имеющих почётное звание или учёную степень, права на повышение ставок заработной платы в процентах, повышению подлежат ставки (оклады), установленные им с учетом почетного звания или ученой степени.

6.21. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из

ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям, при этом, первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений на размеры в абсолютных величинах.

6.22. На основании ФЗ № 406 - ФЗ от 6.12.2021 «О внесении изменений в статью 1 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Приказа ГУО 26-П от 30.12.2021г. установить минимальный размер оплаты труда в размере 13 890 р.

6.23. В целях реализации Указа Президента РФ от 7.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», на основании постановления Правительства РД №195 от 30.07.2021г. «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки РД», Приказа ГУО 25-П от 30.12.2021г. установить с 01.01.2022г. стимулирующие выплаты:

- Педагогическим работникам муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений – 30%;
- Работникам, занимающим иные должности - 10%;

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуды на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.3. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях с процентной скидкой по оплате за их содержание.

7.4. Организует в учреждении общественное питание воспитанников.

7.5. В случае истечения срока действия у педагогических работников квалификационной категории в период с 01.05.2020 по 01.05.2022 сохранить за ними условия оплаты труда до 01.05.2022 с учетом установленной квалификационной категории.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8 Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение Современных средств безопасности труда.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда.

8.2. Предусмотреть мероприятия по охране труда.

8.3. Сформировать в учреждении фонд охраны труда.

8.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих, мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказания первой помощи пострадавшим.

8.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору.

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев.

8.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением охраны труда.

8.10 Оказать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования. В случае выявления или нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принять к их устранению.

8.11 Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров работников.

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

8.13 По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

8.15. Профком обязуется:

- Организовать физкультурно-оздоровительного мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- Проводить работу по оздоровлению детей работников.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9 Стороны договорились, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальнотрудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или в профсоюзной деятельности.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения „(согласия) профкома в случаях, предусмотренных законодательством настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2 подпункту «б», пункту 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения и с предварительного согласия профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собрания, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы.
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзов, при наличии их письменных заявлений.
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной организации профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членам профкома на время участия в качестве делегатов съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза и других мероприятий.
- 9.8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 подпунктом «б», пунктом 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).
- 9.10. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.11. Члены профкома включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному

страхованию и других.

9.12 Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части; очередность представления отпусков;
- установление заработной платы;
- массовое увольнение;
- утверждение правил внутреннего распорядка;
- определение форм профессиональной подготовки и переподготовки и повышения квалификации.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10 Профком обязуется:

- 10.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным 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 правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов.
- 10.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации.
- 10.5 Совместно; с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 10.6 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.7 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.8 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 10.9 Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

- 10.10 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11 Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников и охране труда.
- 10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.
- 10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.14. Оказать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях необходимости в этой помощи.
- 10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11 .Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликтности, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленным законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течении 4-х лет. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключили новое.

12.2 Контроль за выполнением на всех уровнях осуществляется сторонами заключившими коллективный договор и их представителями.

12.3 Выполнение коллективного договора, соглашение рассматриваются на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета и доводят до сведения всех работников школы на общих собраниях.

12.4 Контроль за соблюдением принятых обязательств возлагается на директора Эмирову Айнаханум Садретдиновну - стороны администрации «СОШ№16» на председателя профсоюзного комитета Гусейнову Айбике Рамазановну, со стороны профсоюзной организации «СОШ№16» им. М.Казим-Бека

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива
МБОУ СОШ№16 «15» января 2022 года.

**ПРОНУМЕРОВАНО, ПРОШНУРОВАНО
И СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ ЛИСТОВ**
ДИРЕКТОР МБОУ СОШ №16
Эмирова А.С.
ЭМИРОВА А.С.

