

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МКОУ «Бабаюртовская СОШ № 2  
им. Б.Т.Сатыбалова»  
2020 – 2023 гг.

## ПРИНЯТ:

На общем собрании трудового  
коллектива МКОУ СОШ «Бабаюртовская  
№ 2 им. Б.Т.Сатыбалова»

Протокол

№ 2 от «25» 12

2019 г.

## УТВЕРЖДЕН:

Распорядительным актом  
Администрации МКОУ «Бабаюртовская  
СОШ № 2 им. Б.Т.Сатыбалова»

Приказ

№ 01/1 от «10» 01

2020 г.

Председатель первичной профсоюзной  
Организации Мурзабекова З.К.



Директор Алиева Д.А.



Прошел уведомительную регистрацию в  
органе по труду (наименование органа):

ТКУ РД «ИФТ в МО Ва-  
баюртовский район»

Регистрационный номер № 1

от «17»

01

2020 г.

Руководитель органа по труду

(уполномоченного органа):

А.М. Салимов

подпись

расшифровка подписи



БАБАЮРТ

2020 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении «Бабауртовская средняя общеобразовательная школа № 2 им. Б.Т. Сатыбалова» (далее - образовательная организация)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция РФ;

-Трудовой кодекс Российской Федерации(далее -ТК РФ);

-Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ

«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

-Федеральный закон от 21 декабря 2012 г. 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации»;

- Закон Республики Дагестан от 16 июня 2014 г. № 48

«Об образовании в Республике Дагестан».

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя -Алиевой Динары Абзакаевны

(далее -работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя -

первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной

профсоюзной организации **Мурзабековой Зильфии Камаловны** (далее -

выборный орган первичной профсоюзной организации)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждения итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2023 год, включительно.
- ## II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
2. Стороны договорились, что:
- 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 2.2. Работодатель обязуется:
- 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается

работодателем и работником, один экземпляр под росписью передавать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под росписью с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под росписью с принимаемыми в соответствии с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, условиями, условиями, указанными в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, связанной с преподаванием, прежде всего, тем педагогическим работником, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Формируя условия трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работодателем и работником трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы

предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении и численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

-предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

-проработавшие в организации свыше 10 лет;

-одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

-одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

-родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью

-педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образования или окончания высшего или среднего профессионального образования и имеющие стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 36 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 4 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и инициативы и программы переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по

опрана первичной профсоюзной организации, ее реорганизации с участием выборного

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного

директору профессии.

профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести

образования по программам повышения квалификации и программам

повышения квалификации или дополнительного профессионального

обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки,

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное

на обучение работодателем.

профессиональное образование соответствующего уровня, и направляемым

предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим

совмещающим работу с получением образования в порядке,

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам,

г. Санкт-Петербургу.

Бесплатное проживание и питание при направлении в г. Москву и

3. проездные, при наличии билета, справки с автостанции.

2. квартиры, при наличии документов в пределах нормы.

1. суточные 100 руб. день

размерах:

суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма

подтверждающими фактически произведенные расходы.

в служебные командировки в соответствии с документами,

проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно,

для повышения квалификации в дирекцию местность, оплачивать ему

заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется

образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю

для профессионального обучения или дополнительного профессионального

Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ). 2.2.13. В случае направления работника

закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской

реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального

профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное

образовательной организации.

специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, более 36 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не менее 36 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организаций, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.2. Для руководителя, заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

переводу работника с его письменного согласия на 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 учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

и основании ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководителям работникам) устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией, при условии, если учителя, для которых данное учредение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения условий функционирования педагогического работника образовательной организации, осуществляются только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении условий для учителей, для которых данное учредение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, устанавливаемый учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.



3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели - шестидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписания учебных занятий при наличии возможности и учебной нагрузки не более 22 часов (уроков), учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расширением занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормативной части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется в соответствии со статьей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работ, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в отношении привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.15. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и с учетом статей 99 ТК РФ только с предварительного согласия работодателя может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия работодателя.

3.15. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и с учетом статей 99 ТК РФ только с предварительного согласия работодателя. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия работодателя. В календарный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-восстановительный и обслуживающий персонал организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучением, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление №466) - 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.21. Порядок и очередность продолжительности и условия предоставления отпусков определяются в соответствии с главой 19 «Отпуска» ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.29. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

3.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам и определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.26. По соглашению между работником и работодателем ежегодно оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, в случаях предусмотренных п. 3.25. настоящего коллективного договора. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам организательной организации дополнительных дней отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- бракосочетание детей работников - 3 календарных дня;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- похорон близких родственников - 3 календарных дней.

3.24. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

3.30. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные в статье 172 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с представлением работодателя или Росельхозбанка России, в соответствии с представленными документами.

#### IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца посредством электронного перечисления на лицевой счет в соответствии с условиями трудового договора.

3.32.1. Выборы органов первичной профсоюзной организации осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 335 ТК РФ).

3.32.2. Предоставлять работникам мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.32.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений. Предоставлять работникам мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.31. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет предоставляется отпуск продолжительностью до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

работникам - до 60 календарных дней в году;

работникам - до 60 календарных дней в году;

работникам - до 60 календарных дней в году;

работникам - до 60 календарных дней в году;

работникам - до 60 календарных дней в году;

работникам - до 60 календарных дней в году;

работникам - до 60 календарных дней в году;

работникам - до 60 календарных дней в году;

работникам - до 60 календарных дней в году;

работникам - до 60 календарных дней в году;

Днями выплаты заработной платы являются не позднее 15 и 30 числа

каждого месяца.

В течение 3-х дней со дня электронного перечисления заработной платы работнику на лицевые счета вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

#### 4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включается в себя

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ и др.);
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных

в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического

исчета включительно.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований: при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии; и (или) иных нормативных правовых актов, устанавливающих нормы трудового права, включаются в себя полностью реализация государственных гарантий работников по плате труда.

4.7. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в ч.т. металлами, почетными званьями, отраслевыми наградами знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) из стимулирующего фонда оплаты труда в размере и порядке предусмотренном локальными нормативными правовыми актами (положениями) образовательной организации.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.9. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

4.9.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителя образовательной организации определены в соответствии с решением учредителя образовательного учреждения, но не более 2-х минимальных размеров оплаты труда (МРОТ), предназначенных на стимулирующих выплат образовательного учреждения стимулирующего характера организаций.

Порядок, предусмотренный п. 4.10 настоящего коллективного договора, может предусматриваться в связи с отпуском централизации средств на стимулирующие выплаты руководителям (заместителям руководителя) образовательной организации.

калькулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в

работы (статья 151 ТК РФ).  
расширении зоны обслуживания или увеличения объема выполняемой  
устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при  
превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе  
установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое

4.12. Штаты образовательной организации формируются с учетом  
сохраняется заработная плата в установленном порядке.

педагогических и других работников образовательной организации, за ними  
климатическими другим основаниям, являющимся рабочим временем  
для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим,  
4.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса)

образовательной организации.  
на премирование, оказание материальной помощи работникам

4.10. Экономика средств фонда оплаты труда может быть направлена

характера образовательной организации.  
общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего  
образовательной организации определить не менее 5 процент(ов) из  
стимулирующего характера педагогическим работникам

4.9.5 На установление объема средств, предназначенных на выплаты  
образовательной организации.

организации, из общего объема стимулирующих выплат  
на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной  
определять на 30 процент(ов) меньше объема средств, предназначенных  
административно-хозяйственную часть, и главному бухгалтеру  
стимулирующего характера заместителем руководителя, курирующих

4.9.4. На установление объема средств, предназначенных на выплаты  
образовательной организации.

организации, из общего объема стимулирующих выплат  
стимулирующего характера руководителю образовательной  
меньше объема средств, предназначенных на выплаты  
курирующих воспитательную часть, определять на 20 процент(ов)

4.9.3. На установление объема средств, предназначенных на  
объема стимулирующих выплат образовательной организации.

характера руководителя образовательной организации, из общего  
объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего  
курирующих учебную часть, определять на 10 процент(ов) меньше  
выплаты стимулирующего характера заместителем руководителя, на

4.9.2. На установление объема средств, предназначенных на



## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬБОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
  - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
  - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
  - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
  - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
  - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
  - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
  - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
  - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

- 5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления – Администрацией МР «Бабаюртовский район» о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ему на его приобретение (строительство).

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключаются соглашения по охране труда (Приложение № 2).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников

финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министрства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний работников охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), сбывающимися и обезвреживающимися средствами в соответствии с установленными нормами (Приложение №4).

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных профилактических и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере предусмотренными государственными (муниципальными) нормативными правовыми актами, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил

и инструкций по охране труда.

6.1.16. Создавать на приоритетной основе совместно с выборным

органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране

труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны

труда, выполняем согласования по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим)

инспекторам труда профсоюза, членам комиссии по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении

контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и

безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для

отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности

для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований

по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения

такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине

простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные

законами и иными нормативными правовыми актами, а также

правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам

выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях

на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний

требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении

на работу и периодические медицинские осмотры, а также

внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими

рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и

коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя

руководителя либо руководителя структурного подразделения

образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни

и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на

производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время

работы, в том числе о проявлении признаков острого

профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае

возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

работника, а также при обеспечении необходимыми средствами

индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом - Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителем профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- 7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание ортехники и компьютеров, множительной техники, необходимости для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- 7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);
- 7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
  - согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- 7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
  - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
  - установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
  - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
  - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
  - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
  - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
  - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
  - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
  - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 7.7 По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
  - предоставление к награждению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
  - предоставление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
  - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
  - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
  - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
  - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);
  - Перечень локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем, определяется учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 7.8 С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
  - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;
  - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 7.9 С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статья 374, 376 ТК РФ):
  - сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации,

подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации по включаются в состав комиссии педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.



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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности учета и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, предоставлении к наградам работников образовательной организации.

## IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

### ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомления областной регистрационной службы.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

2020г.

ская

А.

27

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.5. Разъяснения, ознакомления и иные мероприятия работодателя и работника характеризовать между работником и работодателем организационной организации осуществлять посредством электронного почтового ящика в электронно-телекоммуникационной сети «Интернет»

ТОВСКАЯ

2020г.

Д.А.

023

ЗРЕШТ...  
СТОЯН...  
ОТДЕЛ...  
...  
...  
...  
...  
...



Директор школы  
Ишева Д.А.

Проконсервировано и  
проинвентаризовано 25

(двадцать пять)  
мест

(без учета титульного  
листа)



Председатель профсоюза  
Мурзабеков В.