

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 34»
Г. МАХАЧКАЛА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2021-2023 годы

От работодателя:

Директор МБОУ «СОШ № 34»

Магомедов Г.М.

Магомедов
(подпись)



От работника:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Каибова Т.М.

Каибова
(подпись)



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в центре
занятости по труду района (города)

ГКУ РО ЦЗН в М.О. Махачкала

Регистрационный № 24 от «18» 03 2021г.

(подпись) _____ (подпись)
Руководитель органа Центра занятости по труду района (города)

И.И. Амиджова нач. отдела статистики

(должность, Ф.И.О.)



Протокол № 8
собрания трудового коллектива МБОУ «СОШ № 34» г. Махачкалы
от 29.12.2020г.

Всего членов профсоюза – **157 чел.**

Присутствовало: **чел.**

Председатель собрания – Магомедов Г.М.

Секретарь собрания – Абдулкадиева П.Г.

Повестка дня:

1. Принятие Коллективного договора МБОУ «СОШ № 34» на 2021-2023 гг..

Слушали председателя профсоюзного комитета Каибову Т.М.

Она отметила, что коллективный договор, принятый 10.01.2019г. по истечении трех лет утратил свою юридическую силу.

Для разработки нового Коллективного договора приказом № 89/1-П от 30.12.2020г. по школе была создана комиссия в составе 7 человек.

Разработанный проект Коллективного договора был вывешен на информационный стенд для ознакомления коллектива. Положения Коллективного договора отвечают нормам Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Закону РФ «Об образовании». С учетом того, что Вы все ознакомлены с проектом Коллективного договора, прошу принять активное участие в его обсуждении и принятии.

Выступили:

1. Керимова И.А. – член профсоюзного комитета, учитель английского языка. Она отметила, что особое внимание заслуживает п. 3.10.

Коллективного договора, где говорится о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков по заявлению работника в случаях: бракосочетания работника, детей работника; смерти близких людей. Здесь все соответствует Положению Коллективного договора между Управлением образования и ТК Профсоюза работников г.

Махачкалы. Керимова И.А. предложила принять предложенный вариант Коллективного договора.

2. Магомедов Г.М. – директор школы. В проекте Коллективного договора учтены все обязанности руководителя школы, социальные гарантии и льготы работникам. Охрана труда и здоровья, гарантии профсоюзной деятельности. На мой взгляд, есть все основания для принятия данного проекта Коллективного договора.

Решили единогласно:

1. Принять Коллективный договор МБОУ «СОШ № 34» на 2021-2023 гг.

Председатель
Секретарь

Г.М. Магомедов
П.Г. Абдулкадиева

Приказ

30.08.2019г.

№89/1-П

«О создании комиссии по разработке коллективного договора на 2021-2023гг.»

1.Для разработки проекта коллективного договора МБОУ «СОШ№34»
создать комиссию в составе:

- 1) Магомедова Г.М.- директор школы;
- 2) Каибовой Т.М.- председателя профсоюзного комитета;
- 3) Гасановой С.А.- уполномоченного по охране труда;
- 4) Карачаровой Л.Ю.- учителя начальных классов;
- 5) Яхьяевой С.М. – учителя истории;

2.Членам комиссии подготовить проект коллективного договора до
01.09.2020г. и вывесить для ознакомления коллектива.

3.Созвать собрание трудового коллектива для принятия коллективного
договора 29.12.2020г.

4.Каибовой Т.М.- председателю профкома зарегистрировать коллективный
договор в Центре Занятости г. Махачкалы.

Директор

Г.М.Магомедов

I. Общие положения

Настоящий коллективный договор между работниками муниципального казенного (бюджетного) общеобразовательного учреждения «№34 г. Махачкалы» в лице профсоюзного комитета (председатель Каибова Т.М.), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Положения о ППО, и работодателем в лице директора МБОУ « Средняя общеобразовательная школа № 34 г. Махачкалы» Магомедов Г.М., действующего на основании Устава образовательного учреждения, является локальным правовым актом, цель которого создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Республики Дагестан и города Махачкалы. Предложения, ухудшающие, положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами, действует с 01.09.2020г. по 01.09.2023г. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Обеспечение занятости работников

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с настоящим коллективным договором, Уставом ОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. В Трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ)

Аудиторную и неаудиторную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Аудиторскую занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

Неаудиторскую занятость на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение 33 учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможны только в случаях: --- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

--- временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличение аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

--- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации, другая работа на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

--- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

--- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев предусмотренных ст. 72 ТК РФ.

2.7. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.

2.8. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст.192 ТК РФ).

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей (ст.55 Закона РФ « Об образовании»).

2.10. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 ТК РФ

2.11. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст.79 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.13. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной аттестационной комиссией, в состав которой в обязательном порядке включается представитель от профсоюзного комитета.

2.14. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.15. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 7 работников в течение 90 календарных дней.

2.16. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают

действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников.

2.18. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть следующие мероприятия:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,

- возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения,

- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,

- с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

III. Время труда и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Режим рабочего времени работников МБОУ «СОШ №34» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников.

3.2. Продолжительность рабочего времени:

- педагога – психолога, социального педагога, старшего вожатого, заведующей библиотекой, преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов в неделю;

- учителя- логопеда- 20 часов педагогической работы в неделю;

- вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала- 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе.

3.3. В МБОУ «СОШ №34» устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье.

3.4. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета. К работе в сверхурочное не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет (ст.99 ТК РФ).

3.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия, с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

3.6. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременным женщинам,

- одному из родителей, опекуну, имеющему ребенка до 14 лет (ребенка- инвалида –до 18 лет),

-лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

-лицам моложе 18 лет,

-работнику по согласованию с работодателем.

3.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом 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.

3.8. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учетом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3.10. Стороны договорились о предоставлении дополнительных оплачиваемых отпусков по заявлению работника в случаях:

- бракосочетание работника- 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 день;
- смерть близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 дня;
- председателю профкома за общественную работу – 6 дней.

3.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст.128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году, родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы – 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 дней в году), празднование свадьбы детей – 2 календарных дня, тяжелое заболевание близкого родственника – 2 календарных дня, по семейным обстоятельствам – по согласованию с администрацией учреждения.

3.12. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время перерыва для отдыха и питания других работников составляет 30 минут.

IV. Оплата и нормирование труда

4. Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в школе осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением к настоящему коллективному договору.

4.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденной Решением городского собрания г. Махачкалы.

4.3. Средства, поступающие на содержание учреждения распределяются: на оплату труда 93 % и на материально-техническое обеспечение 7%.

4.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой 95% и стимулирующей части 5%.

4.5. Базовая часть оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс 86%, и остальных работников 14% устанавливается на основе Положения об оплате труда.

4.6. Из общего фонда оплаты установить дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.7. Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т. д.). Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между работниками учреждения на основании Положений о порядке распределения стимулирующей части фонда ФОТ: «Положение о порядке распределения части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного обслуживающего персонала» принято общим собранием трудового коллектива, согласовано с профсоюзным комитетом и утверждено руководителем. Данные локальные акты являются приложениями №№3,4 к Положению об оплате труда.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется управляющим советом, Попечительским советом, Общим собранием, Педагогическим советом по представлению руководителя.

4.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

Работодатель обязуется:

4.9. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца
4.9. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: за первую половину месяца не позднее 20 числа, за вторую половину месяца не позднее 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.10. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.11. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до начала каникул.

4.12. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е(31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

4.13. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.14. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить оплату к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора за фактически отработанное время.

4.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более чем 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

4.16. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

4.17. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.18. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.19. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебной командировкой, в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.20. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

4.21. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.22. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

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

4.24. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

4.25. При уменьшении аудиторной и неаудиторной нагрузки в течении учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения аудиторной и неаудиторной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.26. Сохранять за работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, место работы и среднюю заработную плату.

V. Социальные гарантии и льготы.

5. Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.

5.2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующем законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, периоде временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства в случае, если их основная работа не является педагогической деятельностью.

5.3. Выплачивать надбавку педагогическим работникам (не имеющим стажа педагогической работы) на период первых трех лет работы после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, которая устанавливается в размере 50% должностного оклада, за исключением педагогических работников непосредственно осуществляющих учебный процесс и руководящих работников.

5.4. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.

5.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

VI. Охрана труда и здоровья

6. Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст.220 ТК РФ)

Работодатель обязуется обеспечить:

6.1. - применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ)

- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранность этого имущества на период его эксплуатации,

- выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда,

- установление теплового режима в течение зимнего периода

 - в соответствии с санитарными нормами,

- проведение ежедневной влажной уборки классов, коридоров, туалетов, раздевалок и других помещений,

- своевременную выдачу работникам спецодежды один раз в три календарных года,

- режим труда и отдыха работников.

Для реализации этих задач осуществить мероприятия по охране труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость и ответственные лица указаны в соглашении по охране, составляемом на один год.

6.2. Выполнение нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений.

6.3. Контроль над:

- состоянием условий труда и аттестацией рабочих мест по условиям труда,

- правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.4. Проведение инструктажа по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.5. Своевременное информирование работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

6.6. Организацию и проведение за счет средств работодателя:

- медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст.212,219 ТК РФ),

- санитарно – бытового обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставить работникам помещение для приема пищи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212, 223 ТК РФ),

- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

6.7. Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санитарное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.8. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст.212,229 ТК РФ).

6.9. Принимать меры (оказание пострадавшим первой медицинской помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

6.10. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.11. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя, компенсацию исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ, Федеральным Законом №125 « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.2019г. определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ. Работнику, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, выплаты производятся через бухгалтерию.

6.12. Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушений норм охраны труда (ст.220 ТК РФ).

6.13. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220ТК РФ). Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания(ст.219ТК РФ)

6.14. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст.218 ТК РФ).

Работники обязуются:

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,
- проходить по приказу работодателя обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.Стороны договорились в том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение, или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст.81,ст.336 ТК РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения оздоровительной,

культурно- массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

7.5.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявления. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель профсоюзной организации и его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя (ст.81 Т К РФ), а также изменены их условия труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

7.7.Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

7.8. Члены профкома включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.9.Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- графики сменности (ст.103 ТК РФ);
- распределение педагогической нагрузки;
- расписание уроков;
- распределение выплат премиального характера и использование экономии заработной платы;
- должностные инструкции работников, инструкции по охране труда;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ).

VIII. Обязательства профсоюзного комитета

8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

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

8.3.Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

8.4.Преставлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.6. Оказывать материальную помощь члену профсоюза в случаях: смерти членов его семьи, длительной болезни, операции, порчи имущества согласно утвержденной смете доходов и расходов профсоюзной организации.

8.7. Содействовать осуществлению культурно-массовой и физкультурно – оздоровительной работы в учреждении.

8.8. Осуществлять контроль за:

-правильностью расходования фонда заработной платы, в том числе, фонда экономии заработной платы,

-правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации,

-своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования,

-правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,

- состоянием охраны труда и отдыха работников.

IX. Заключительные положения

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в городской комитет по труду.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.4. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

В количестве 14 листов
Приложений 2 на 2 листах
Зарегистрирован в ГКУ РД ЦЗН в
МО «город Махачкала»
« 13 » 03 2021г.
регистрационный № 24
начальник отдела Алибекова К.И.
тел. 67-38-02

