

**Коллективный договор**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО**  
**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД ДЕРБЕНТ»**  
**ДЛЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО И МЛАДШЕГО**  
**ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА**  
**« ПРОГИМНАЗИЯ № 15»**  
**на 2023-2026 годы**

От работодателя :



**Директор**  
**МБОУ «Прогимназия №15»**  
**Алимурадова Р.Э.**  
**2023 г.**

От работников:

**Председатель ППО**  
**МБОУ «Прогимназия № 15»**  
**Ханамирова Ш.А.**  
**« » 2023 г.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду и социальной защите г.Дербент в ГКУ РД-ЦЗН в МО «город Дербент

Регистрационный номер *120* от *10 10* 2023

Руководитель по труду

ФИО



Ведущий инсп

*А.Н. Абдураманов*

## **1. Общие положения**

**Настоящий трудовой договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Прогимназия №15»**

**Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), и законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения - МБОУ «Прогимназия №15» и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями (указываются полные названия шений).**

**Сторонами коллективного договора являются сотрудники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя-первичной профсоюзной организации Ханамировой Ш.А.; работодатель в лице его представителя - директора Алимурадовой Р.Э.**

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

**Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.**

**Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней и вступает в силу с момента подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации.**

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

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

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

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

*В течение действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, ТК РФ.*

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

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

*Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора исполняются сторонами.*

*Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном воре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет (мотивированного мнения) согласование, предварительное согласие и др.*

*Правила внутреннего трудового распорядка;  
положение об оплате труда работников;  
положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.*

*Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно сотрудниками и через профком:*

*учитывает мнения (по согласованию) профкома:  
консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;*

*получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;*

*обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.*

*участие в разработке и принятии коллективного договора;  
другие формы.*

## *2. Трудовой договор*

*2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.*

*2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.*

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

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

*Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТКРФ).*

*2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии. Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном с учетом мнения (по согласованию) профкома.. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным. Типовым Объем учебной педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. положением..*

*Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Это завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.*

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

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

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

*2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы*

*2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.*

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

*2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:*

*а) по взаимному согласию сторон;*

*б) по инициативе работодателя в случаях:*

*уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);*

*временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью*

*замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);*

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

*восстановления на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;*

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

*В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузке по инициативе работодателя согласие работника не требуется.*

*2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.73.162 ТК РФ). При этом,*

*работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года предусмотренные Положением об оплате труда.*

*Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.*

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

*2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).*

### *3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников*

*Стороны пришли к соглашению в том, что:*

*1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки дров для нужд учреждения.*

*2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.*

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

*3.1 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.*

*3.2 Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки,*

повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях: финансирование мест может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным, квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### *4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству*

*Работодатель обязуется:*

*уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников, не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).*

*Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.*

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

*4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.*

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

*4.4 Трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.*

*4.5 Стороны договорились что:*

*Преимущественное правило на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного*



*возраста (за два года до пенсии), про работавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).*

*4.6.1. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180. КРФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.*

*4.6.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.*

#### *5. Рабочее время и время отдыха*

*Стороны пришли к соглашению о том, что:*

*5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условия трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.*

*5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности), устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени которая не может превышать 40 часов в неделю.*

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

*Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников, устанавливается с учётом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки,*

*выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.*

*5.4 Неполное рабочее время неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:*

- по соглашению между работником и работодателем;*
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида) до 18 лет, а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.*

*5.5 Составление расписания уроков осуществления с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях предусмотренных, Положением об оплате труда учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.*

*5.6 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.*

*5.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.*

#### *6. Оплата и нормирование труда.*

*Стороны исходят из того, что:*

*6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.*

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

*6.3. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям по разрядам, предусмотренным для этой категории работников.*

*6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются до 10 числа следующего месяца.*

*6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной*

*Положением об оплате труда и включает в себя:*

*оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;*

*доплаты за выполнение работ связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;*

*- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; другие выплаты, предусмотренные действующим Законодательством.*

*Положением об оплате локальными нормативными актами учреждения труда.*

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

*при увеличении стажа педагогической работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы; при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;*

*при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;*

*при присвоении почетного звания со дня присвоения;*

*при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплом;*

*при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.*

*при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в*

*ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.*

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

*6.8. Работодатель обязуется:*

*1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 80% от заработной платы.*

*2. Сохранить 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.*

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

*7. Охрана труда и здоровья.*

*Работодатель обязуется:*

*7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.*

*7.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.*

*7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.*

*7.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.*

*7.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.211 ТК РФ)*

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

*7.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.*

*7.8 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).*

*7.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда и соблюдение работниками правил охраны труда.*

*7.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.*

*7.11. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.*

*7.12. Профком обязуется:*

*организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения:*

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности.**

*Стороны договорились о том, что:*

*8.1. 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.*

*8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТКРО*

*8.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения. (по согласованию) профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.*

*8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.*

*8.5. Работодатель обязан предоставить безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность, размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).*

*8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.*

*Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается:*

*8.7. Работодатель освобождается с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.*

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с в соответствии ст.ст. 81, 374, 376 ТК РФ

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда социального-экономического развития учреждения.

8.11. Члены профкома включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестация рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию). профкома рассматривает следующие вопросы расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193194ТК РФ);

- *определение форм профессиональной подготовки переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);*

- *установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.*

## *9. Обязательства профкома*

*Профком обязуется*

*9.1. Представить и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.*

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

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

*9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.*

*9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении*

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

*9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).*

*9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.*

*9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.*



9.9. *Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом( советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.*

9.10. *Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.*

9.11. *Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.*

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

9.13. *Участвовать в работе комиссией учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.*

9.14. *Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.*

9.15. *Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений и страховых взносов работников.*

9.16. *Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.*

*10. Договор сторон.*

*Стороны договорились, что:*

10.1. *Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующей орган по труду.*

10.2. *Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договорами*

10.3. *Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников-1 раза в 6 месяцев.*

10.4. *Рассматривают 1 раз в месяц все возникающие в период действия коллективного договор разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.*

*10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренного законодательством.*

*10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.*

*10.8. Переговоры, по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания данного договора.*

*От работодателя:*

*Директор МБОУ  
«Прогимназия 15»  
Алимурадова Р.Э.*

*Подпись*

*От работника:*

*Председатель ПК ППО МБОУ  
«Прогимназия 15»  
Ханамирова Ш.А.*

*Подпись*

*М.П.*

*« » 2023г*

*М.П.*

*« » 2023г*

