

Работодатель:  
Директор МБОУ  
«СОШ №3» г. Грозного



С.А. Мадатова  
2025 г.

Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
«СОШ №3» г. Грозного



А. Солтанмуратов  
2025 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между руководством МБОУ «СОШ №3» г. Грозного  
и работниками МБОУ «СОШ №3» г. Грозного  
с 13.03.2025 г. по 13.03.2028 г.

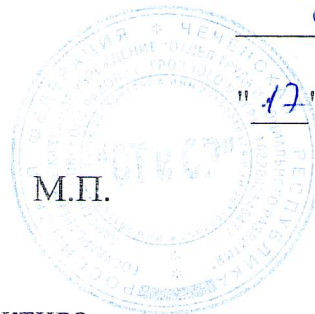
Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
отделе труда и социального  
развития Байсангуровского  
района г. Грозного

Регистрационный № 435

Руководитель ГКУ «ОТиСР»  
Байсангуровского района  
г. Грозного

А.Л. Эльжуркаев

" 17 " 03 2025 г.



М.П.

Утвержден  
общим собранием трудового коллектива  
протокол № 4 от « 10 » 03 2025 г.

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, в лице директора Ахмадовой Сацитой Андиевной, действующего на основании Устава и работниками МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, в лице Председателя профсоюзной организации МБОУ «СОШ №3» г. Грозного Солтамурадовым Ильясом Геланиевичем, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников организации, структурных подразделений, включая работников, находящихся в списочном составе профсоюзного комитета.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, направлен на выполнение требований законодательства о труде и других требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК).

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

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- положение об оплате труда работников (приложение № 2);
- соглашение по охране труда (приложение № 3);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами (приложение № 4);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 5);
- форма расчетного листка (приложение № 6);
- план оздоровительно-профилактических мероприятий (приложение № 7);
- положение о выплате надбавок, доплат и премий (приложение № 8);
- положение об установлении стимулирующих надбавок (приложение № 9).
- положение о нормах профессиональной этики педагогических работников(приложение №10)
- профессиональный стандарт педагога (приложение №11)

1.3. Работодатель признаёт профсоюзную организацию МБОУ «СОШ №3»,

г. Грозного в лице председателя профкома единственным полномочным представителем работников МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, ведущим переговоры от их имени. Строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых и иных связанных с ними отношений решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора (созданной совместно), а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией) трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором и региональными соглашениями, и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК).

1.5. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.6. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзной организации, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст.ст. 371, 372 ТК.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МБОУ «СОШ №3», а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

## **Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на

повышение эффективности работы.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК;

предоставлять профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБОУ «СОШ №3» г. Грозного в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими

трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

добиваться успешной деятельности МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное благосостояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения денежного содержания ниже существующих;

проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга в пределах имеющейся возможности;

создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ МБОУ «СОШ №3» г. Грозного;

### 2.3. Профком обязуется:

Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений ( ст. 29 ТК);

вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил

внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК); выражать мнение профсоюзной организации при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, осуществлять контроль занятости и соблюдения действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений;

осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль соблюдения правил охраны труда и окружающей природной среды;

участвовать в формировании систем и оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюзной организации;

проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

продлевать до одного года уровень оплаты труда педагогических работников по имевшимся квалификационным категориям, срок действия которых истек в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выхода на пенсию независимо от ее вида;

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске до 1 года и в других случаях;

в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии осталось менее одного года, сохранить за ними уровень оплаты труда по имевшейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста;

совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных организаций на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы или отзывом из отпуска без возмещения им командировочных расходов.

#### 2.4 Обязательства работников (ст. 21 ТК):

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору;

соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

беречь имущество МБОУ «СОШ №3» г. Грозного;

создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

незамедлительно сообщить руководству МБОУ «СОШ №3» г. Грозного о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих работу (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся руководству МБОУ «СОШ №3» г. Грозного;

содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах и на территории МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за

сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (ст. 238 ТК);

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

#### 2.5. Работодатель имеет право (ст.22 ТК):

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### 2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных



союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, соглашениями и коллективным договором профсоюзная организация имеет право:

получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности:

по реорганизации и ликвидации организации;

введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

свободно распространять информацию о своей деятельности;

оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на (ст. 21 ТК):

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении МБОУ «СОШ №3» г. Грозного в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

### **Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МБОУ «СОШ №3» г. Грозного и трудовым договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК).

Трудовые договоры и дополнительные соглашения для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами (ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 57 ТК).

3.2. Работодатель обязуется:

оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57);

заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь

при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);  
заключать срочные трудовые договоры, в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК);

выполнять условия заключенного трудового договора;  
изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-76 ТК).

сообщать в письменной форме профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса (ст.82 ТК). При массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

представлять в профком не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам и ветеранам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

работники, проработавшие на предприятии 15 лет;

расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК);

расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

заключать с работниками договоры о повышении квалификации,

переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку;

предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи; содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретении другой профессии;

предоставлять сотрудникам МБОУ «СОШ №3» г. Грозного право заниматься преподавательской деятельностью в учреждениях образования (в ВУЗах, общеобразовательных школах, колледжах и т.п.);

не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:

беременных женщин (ст. 261 ТК), за исключением случаев ликвидации организации;

работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации МБОУ «СОШ №3» г. Грозного) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК);

женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;

одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

других лиц, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) без матери;

родителей (иных законных представителей ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК);

3.3. Профком обязуется:

осуществлять контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, выполнением условий коллективных договоров, соглашений;

инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в МБОУ «СОШ №3» г. Грозного и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК);

обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

предпринимать предусмотренные законодательством меры по

предотвращению массовых сокращений работников.

#### **Раздел 4. Рабочее время**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников МБОУ «СОШ №3» г. Грозного составляет 36 часов в неделю.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК.

#### **Раздел 5. Время отдыха**

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней (ст. 108 ТК).

5.2. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

5.3. Муниципальным служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК). Работникам МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, не являющимися муниципальными служащими и осуществляющих техническое обслуживание предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК).

5.5. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам МБОУ «СОШ №3» г. Грозного предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК);
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК).

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК).

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем в случае производственной необходимости может переноситься на другой срок в течение текущего года, при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК).

Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами.

Профсоюзный комитет обязуется:

осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.9. Оплата отпусков.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

## **Раздел 6. Оплата труда**

### **I. Общие положения**

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.08.2018 г. №167 «О внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184», Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики (утв. Постановлением №184 Правительства ЧР 07.10.14 г.) и Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом школы и является неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору.

Средняя заработная плата педагогического работника образовательной организации, с учетом выплат по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), должна составлять не менее 100 процентов от средней заработной платы в Чеченской Республике.

Квалификационная категория, установленная по должностям учителя,

преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель, педагог дополнительного образования), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

В размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников организаций включена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями не ниже размера, установленного по состоянию на 31 декабря 2012 года.

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется по НСОТ и МРОТ. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

6.3. Оплата труда 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 этих категорий работников.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда по НСОТ и Постановлением №184 Правительства ЧР «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организации Чеченской Республики» от 07.10.14г., в соответствии с Постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.08.2018 г. №167 «О внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2014 года № 184» и включает в себя:

- базовый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы,
- устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;
- повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам подразделяются на:
  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
  - повышающий коэффициент за почетное звание;
  - персональный повышающий коэффициент.
- выплаты компенсационного характера за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством,



Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения;

- оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждений образования производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики;

- доплаты за выполнение работ в ночное время устанавливаются не ниже 35% за каждый час работы в ночное время;

- работодатель с учётом мнения профсоюзного комитета устанавливает работникам с тяжёлыми и вредными условиями труда дифференцированные доплаты в размере до 12% ставки (оклада) по результатам аттестации рабочих мест;

- Если аттестация рабочих мест в учреждении образования не проводилась, то работникам с тяжёлыми и вредными условиями труда устанавливаются доплаты в размере 12% ставки (оклада) в соответствии с коллективным Договором.

6.4.1. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников организаций, занимающих должности педагогических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников, утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» приложением № 1 к настоящему Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики, утвержденного постановлением Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г № 184.

6.4.2. Оплата труда работников образовательных учреждений, имеющих:

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

Высшая квалификационная категория – коэффициент 0,3;

Первая квалификационная категория – коэффициент 0,2.

6.4.3. Оплата труда работников образовательных учреждений, имеющих:

Повышающий коэффициент к окладу за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

имеющим почетное звание «Заслуженный», «Почетный», «Отличник», «За трудовое отличие» - 0,2;

имеющим почетное звание «Народный» - 0,3.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца преимущественно по безналичному расчету в кредитную организацию, указанную работником. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца. При совпадении выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях

его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, - денежная компенсация в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

- оплату времени простоя не по вине работника – в размере не менее 2/3 средней дневной заработной платы (ст. 157 ТК РФ).

6.6. Установить надбавку педагогическим работником за выслугу лет в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 20%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в образовательных учреждениях;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организацией для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

периоды временной нетрудоспособности;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

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.

6.8. 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), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. Превышение количества обучающихся воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном (ст. 142 ТК РФ), в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.10.2. Противодействовать незаконным удержаниям из заработной платы, административному навязыванию педагогическим работникам различных печатных изданий и прочей продукции и предметов, не имеющих отношения к педагогической деятельности.

6.10.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения. В случае нарушения более двух месяцев установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса РФ.

6.10.4. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ.

6.10.5. В случае уменьшения у учителей общеобразовательных учреждений и преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжают и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.10.6. Применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни, или в случае наличия вакансии.

В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

6.10.7. Превышение количества обучающихся воспитанников в классе, группе компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемой работы.

6.10.8. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на основании медицинского заключения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять с учетом рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 г. № 947/96).

6.10.9. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работнику. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы (ст. 136 ТК).

## **Раздел 7. Охрана труда**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК):

разработку по согласованию с профсоюзной организацией и утверждение Правил и инструкций по охране труда;

создание и функционирование системы управления охраной труда в МБОУ «СОШ №3» г. Грозного;

здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК);

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, руководство разрабатывает с участием профкома соответствующий план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте;

создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

производить возмещение вреда причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. Федеральных законов от 17 июля 1999 г. № 181-ФЗ, от 25 октября 2001 г. № 141-ФЗ, Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 г. №197-ФЗ, с изменениями, внесенными Федеральными законами от 02.01.2000 г. №10-ФЗ, от 11.02.2002 г. №17-ФЗ).

за счет собственных средств организацию проведения обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК);

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях

проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов;

участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

разработку и установление совместно с профсоюзной организацией дополнительных льгот и компенсаций, доплат сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

расследование и учет в установленном ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

организовать государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;

Департамент полностью возмещает все расходы на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья, либо профессионального заболевания.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по

вопросам безопасности и охраны труда;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20-ФЗ «О профсоюзах»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления учреждением, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.4. Работник МБОУ «СОШ №3» г. Грозного в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК):

соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве

готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

## **Раздел 8. Социальные гарантии и льготы**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

внедрять в МБОУ «СОШ №3» г. Грозного персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

сотрудникам МБОУ «СОШ №3» г. Грозного при заболеваниях разрешаются визиты в лечебные учреждения в рабочее время с ограничением их продолжительности до 4-х часов;

производить полную компенсацию расходов на лечение работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;

направлять в детские оздоровительные лагеря (центры) в период летних каникул детей работников МБОУ «СОШ №3» г. Грозного за счет фонда социального страхования.

### **8.2. Профком обязуется:**

обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;

осуществлять контроль своевременного перечисления средств фондам пенсионного, медицинского и социального страхования;

содействовать обеспечению работников медицинскими полисами;

контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

## **Раздел 9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы**

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.

Руководство:

- поощряет за безупречный труд в МБОУ «СОШ №3» г. Грозного при стаже работы не менее 15 лет, в связи с юбилейными датами в размере среднемесячной заработной платы;

- устанавливает поощрительную систему при присвоении почетных грамот работнику МБОУ «СОШ №3» г. Грозного;



-выделяет единовременную материальную помощь работникам МБОУ «СОШ №3» г. Грозного в случаях бракосочетания, несчастном случае, а также при смерти работника его близким родственникам в размере, установленном коллективным договором. размеры предоставления материальной помощи работникам:

1. Продолжительная болезнь (более 1 месяца)- 1000 рублей
2. Юбилейные даты 55 лет и 60 лет-1500 рублей
3. По потере близких родственников-10 000 рублей
4. Семейные торжества (бракосочетание)- 5000 рублей
5. Несчастный случай с работником-5000 рублей
6. В случае смерти работника-10 000 рублей;

-сохраняет и развивает объекты социально-культурной сферы в ОУ.

- содействует развитию и укреплению Некоммерческого профсоюзного фонда социальной поддержки учителей (ФСПУ).

- производит в соответствии с постановлением Правительства за № 184 от 07 октября 2014 года доплату руководителям кружков по духовно-нравственному и правовому воспитанию работников – 20% от ставки заработной платы.

- производят доплату за наставничество в размере 10% от ставки заработной платы.

- производят доплату молодым специалистам – лицам, поступившим на педагогическую работу в организации после окончания организаций среднего профессионального или высшего профессионального образования, первые три года профессиональной педагогической деятельности – 30% от ставки заработной платы.

9.2. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, рождения ребенка, смерти ближайших родственников, регистрации брака, других материальных затруднений.

## **Раздел 10. Защита трудовых прав работников**

10.1. Работодатель включает представителя профсоюзной организации в коллегиальный орган управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК).

10.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профкома организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

10.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право участвовать в коллективных переговорах по вопросам

регулирования социально-трудовых отношений, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Профсоюзная организация имеет право направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров (ст. 37 ТК).

10.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений работников в МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, в комиссии по трудовым спорам. В случае не разрешения жалобы или заявления работника МБОУ «СОШ №3» г. Грозного комиссией по трудовым спорам, работник и профсоюзная организация, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Государственной инспекции труда) или в суд (ст.ст. 353-365, 384, 387, 390, 391 ТК). Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику МБОУ «СОШ №3» г. Грозного в составлении обращения в Государственную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд. Выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.5. В целях защиты своих трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК).

10.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзная организация МБОУ «СОШ №3» г. Грозного будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзной организации МБОУ «СОШ №3» г. Грозного при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в МБОУ «СОШ №3» г. Грозного (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора - работники или их представителя вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

## **Раздел 11. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

11.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14-ФЗ «О профсоюзах»).

11.3. Работодатель, должностные лица МБОУ «СОШ №3» г. Грозного обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст. 377 ТК).

11.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, её выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 ТК, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профсоюзах»);

представлять профсоюзному органу по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров (части 7, 8 ст. 37 ТК, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах»);

безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения

документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи, оргтехнику, компьютеры, множительную технику;

- согласно ст. 377 ТК установить доплату председателю профсоюзной организации МБОУ «СОШ №3» г. Грозного в размере 120% от заработной платы.

- расследовать и учитывать в МБОУ «СОШ №3» г. Грозного все несчастные случаи, происшедшие с профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

- сохранять действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы.

11.5. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 378 ТК) и Федеральными законами.

11.6. Увольнение по инициативе работодателя председателя профсоюзного комитета и его заместителя по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 частью первой статьи 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдения порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (ст. 376 ТК).

11.7. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные первичных профсоюзных организаций освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором не менее, чем на 20 дней в году (ст. 374 ТК РФ).

## **Раздел 12. Контроль над выполнением коллективного договора**

12.1. Контроль выполнения коллективного договора МБОУ «СОШ №3» г. Грозного осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду

необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК). Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников МБОУ «СОШ №3» г. Грозного;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

12.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля его выполнения, проводит проверки силами своих комиссий и активистов. Запрашивает у руководства МБОУ «СОШ №3» г. Грозного информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от руководства проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию МБОУ «СОШ №3» г. Грозного о ходе выполнения положений договора.

12.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

12.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

### **Раздел 13. Заключительные положения**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами: представителем Работодателя, в лице директора МБОУ «СОШ №3» Ахмадовой Сацитой Андиевной и представителем Работников, в лице председателя профсоюзной организации МБОУ «СОШ №3» г. Грозного Солтамурадовым Ильясом Геланиевичем.

13.2. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен дополнительно, но не более 3-х лет (ст. 43 ТК). Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ «СОШ №3» г. Грозного, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МБОУ «СОШ №3» г. Грозного. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБОУ «СОШ №3» г. Грозного коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности МБОУ «СОШ №3» г. Грозного коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры

о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации МБОУ «СОШ №3» г. Грозного коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

13.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Работодатель (его представители) и профком обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации. А также обязуется в течение 14 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).