МОУ СШ № 44

Подписан: МОУ СШ № 44
DN: STREET="УЛ. ИМ. РОКОССОВСКОГО, Д. 40", S=Волгоградская область, L=Г. ВОЛГОГРАД, C=RU, G=Ирина Викторовна, SN=Комисарова, CN=МОУ СШ № 44, T=ДИРЕКТОР, O=МОУ СШ № 44, E=school44@volgadmin.ru, ИНН=344402334364, OID.1.2.643.100.4=3444062830, СНИЛС=02009800396, ОГРН=1023403446285
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Ве
Дата: 2022.07.15 12:24:32+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

муниципальное общеобразовательное учреждение

«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 44

Центрального района Волгограда»

Государственное казенное учреждение Волгоградской области Центр занятости населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 1643-2021-ВТД
« 20 » апреля 20 21 г.
номер в журнале регистрации 1643
Ответственный за регистрацию
Главный инспектор
Шульская Т.С.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения

«Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 44

Центрального района Волгограда»

на 2021 – 2024 гг.

Утвержден
общим собранием
работников школы
протокол № 1
от «27» февраля 2021г.

От работодателя:	От работников:
Директор МОУ СШ № 44	Председатель ПК МОУ СШ № 44
_____ И.В. Комисарова	_____ О.В. Баурина
«27» февраля 2021г.	«27» февраля 2021г.
М.П.	М.П.

СОДЕРЖАНИЕ	Стр.
Общиеположения	2
Гарантиипризаключении,изменениииирасторжениитрудового договора(эффективногоконтракта)	4
Рабочеевремяивремяотдыха	8
Оплатаинормированиетруда	17
Социальныегарантииильготы	23
Охранатрудаиздоровья	24
Гарантиипрофсоюзнойдеятельности	27
Обязательствавыборногоорганапервичнойпрофсоюзной организации	31
Контрользавыполнениемколлективногодоговора. Ответственностьсторонколлективногодоговора.	32
Приложение: Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа с углубленным изучением отдельных предметов № 44 Центрального района Волгограда»	

I. ОБЩИЕПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящийколлективныйдоговорзаключенмеждуработодателемиработникамивлицеихпредставителейиявляетсяправовымактом,регулирующимсоциально-трудовыеотношениявмуниципальномобщеобразовательном учреждении «Средняя школа№ 44 Центрального районаВолгограда»

1.2. Основойдлязаключенияколлективногодоговораявляются:

- ТрудовойкодексРоссийскойФедерации(далее–ТКРФ);
- Федеральныйзаконот12января1996г.№10-ФЗ«Опрофессиональныхсоюзах,ихправахигарантияхдеятельности»;
- Федеральныйзаконот29декабря2012г.273-ФЗ«ОобразованиивРоссийской Федерации»;
- ЗаконВолгоградскойобластиот21октября2008г№1748-ОД«ОсоциальномпартнерствевВолгоградскойобласти.

1.3. Коллективныйдоговорзаключенсцельюопределениявзаимныхобязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав ипрофессиональныхинтересовработниковобразовательнойорганизацииустановлениюдополнительныхсоциально-экономических,правовыхипрофессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также посозданиюболееблагоприятныхусловийтрудапосравнениюструдовымзаконодательством,инымиактами,содержащиминормытрудовогоправа,соглашениями.

Сторонамиколлективногодоговораявляются:

работодательвлицеегопредставителя–руководителяобщеобразовательнойорганизацииКомисарова Ирина Викторовна (далее –работодатель);

работники общеобразовательной организации в лице их представителя – первичнойпрофсоюзнойорганизациивлицепредседателяпервичнойпрофсоюзной организацииБаурина Оксана Викторовна (далее– Профком).

1.4. Действиенастоящегоколлективногодоговорараспространяетсянавсехработниковобщеобразовательнойорганизации(далееобразовательнойорганизации),втомчислезаключившихтрудовойдоговор(эффективныйконтракт)оработепосовместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективногодоговора всех работников образовательной организации в течение 5 дней послеего подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменениянаименования образовательной организации, изменения типа государственнойили муниципальной организации,реорганизации в форме преобразования, атакжерасторжениятрудовогодоговора(эффективногоконтракта)сруководителемобразовательной организации.

1.7. Приреорганизациивформеслияния,присоединения,разделения,выделении образовательной организации коллективный договор сохраняет своедействиевтечениевсего срокареорганизации.

1.8. Присменеформысобственностиобразовательнойорганизацииколлективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дняпереходаправ собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение озаключении нового коллективного договора или о продлении действующего насрокдотрехлет,котороеосуществляетсявпорядке,аналогичномпорядкувнесениязменений и дополненийвколлективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договорсохраняетсвое действиевтечениевсегосрокапроведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективныйдоговорвтечениесрокаегодействиямогутвноситьсяпосовместному решению представителями сторон в установленном законом порядке (статья 44ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора немогутухудшатьположениеработниковпосравнениюсзаконодательствомРоссийскойФедерацииположениямипрежнегоколлективногодоговора

1.11. Контрользаходомвыполненияколлективногодоговораосуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей,соответствующими органамипо труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждениеитогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников нережеодногоразав год.

1.13. Локальныенормативныеактыобразовательнойорганизации,содержащиенормытрудовогоправа,являющиесяприложениемкколлективномудоговору,принимаютсяпосогласованиюсПрофкомом.

1.14. Работодательобязуетсяобеспечиватьгласностьсодержанияивыполнения условийколлективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторонне вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себяобязательств.

1.16. Настоящийколлективный договор вступает в силу с момента егоподписания сторонами и действуетпо27.02.2024г.включительно.

II. ГАРАНТИИПРИЗАКЛЮЧЕНИИ,ИЗМЕНЕНИИИРАСТОРЖЕНИИТ РУДОВОГОДОГОВОРА(ЭФФЕКТИВНОГОКОНТРАКТА)

2. Стороныдоговорились,что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы,не обусловленной трудовым договором(эффективным контрактом), условиятрудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положениеработника посравнениюс действующимтрудовым законодательством.

2.2. Работодательобязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работникомв письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписываетсяработодателемиработником,одинэкземплярподросписьпередатьр аботникувденьзаключения.

2.2.2. Приприеменаработу(доподписаниятрудовогодоговора– эффективногоконтракта)ознакомитьработниковподросписьснастоящимколлект ивнымдоговором,уставомобразовательнойорганизации,правиламивнутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами,непосредственно связанными сихтрудовой деятельностью.

2.2.3. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций пооформлениютрудовыхотношенийсработникомгосударственной(муниципальн ой)организацииприведенииэффективногоконтракта,утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26апреля2013г.№167н«Обутверждениирекомендацийпооформлениютрудовыхо тношенийсработникомгосударственного(муниципального)учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивать заключение(оформлениевписьменнойформе)сработникамитрудовогодоговора,в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условияоплаты труда. показатели и критерии оценки эффективности деятельности дляназначениястимулирующихвыплатвзависимостиотрезультатовтрудаикачест ва оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также мерысоциальной поддержки.

Привключениивтрудовойдоговор(эффективныйконтракт)дополнительных условийнедопускатьухудшенияположенияработникапосравнениюсусловиями,у становленнымитрудовымзаконодательствомиинымиинормативнымиправовымиа ктами,содержащиминормытрудовогоправа,соглашениями,локальныминорматив нымиактами,настоящимколлективнымдоговором.

Втрудовомдоговоре(эффективномконтракте)оговариватьобъемучебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменентолько по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), заисключениемслучаев,предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работниковучебнуюнагрузкупредлагать,преждевсего,темпедагогическимработн икам,

учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставкузаработной платы.

2.2.4. Заключатьтрудовойдоговор(эффективныйконтракт)длявыполнениятрудовойфункции,котораяноситпостоянныйхарактер,нанеопределенный срок.

Заключениесрочноготрудовогодоговора(эффективногоконтракта)допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установленына неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условийее выполнения,а также вслучаях,предусмотренныхстатьей59ТКРФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую иливысшую квалификационную категорию,атакжеранее успешнопрошедшихаттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло неболее трехлет,испытание приприеме на работуне устанавливается.

2.2.5. Обеспечиватьсвоевременноеуведомлениеработниковвписьменномвидеопредстоящихизмененияхусловийтрудовогодоговора(эффективногоконтракта)(втомчислеобизмененияхразмератарифнойставки,оклада(должностногооклада),ставкизаработнойплаты(приизменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеровиных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до ихвведения,путемзаключениядополнительныхсоглашенийктрудовомудоговору(эффективномуконтракту),являющихсянеотъемлемойчастьюзаключенногомежду работникомиработодателемтрудовогодоговора(эффективного контракта).

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора(эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производитьтолько по письменному соглашению сторон трудового договора (эффективногоконтракта),заисключениемслучаев,предусмотренныхчастямивторойитретьей статьи72.2истатьей74ТКРФ.

Временныйпереводпедагогическогоработниканадругуюработувслучаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только приналичииписьменногосогласияработника,еслирежимвременнойработыпредусматриваетувеличениерабочеговремениработникапосравнениюсрежимом,установленнымпоусловиямтрудовогодоговора(эффективногоконтракта).

Временный перевод педагогического работника на дистанционную (удаленную) работу может осуществляться в соответствие с перечнем исключительных обстоятельств, которые стали основанием для перевода сотрудника на дистанционную работу. Это могут быть:

-катастрофа, авария, несчастный случай на производстве, стихийное бедствие, эпидемия;

-решение органа госвласти или местного самоуправления;

-любой исключительный случай, который угрожает жизни или нормальным жизненным условиям людей.

Срок временного перевода не должен превышать периода действия исключительного обязательства, из-за которого работника отправили на удаленку.

Выполнение дистанционной работы будет законно на основании одного

из трех документов:

-трудового договора;

-доп. соглашения к трудовому договору;

-локально-нормативного акта (далее ЛНА) о временном переводе на дистанционную работу в исключительных случаях.

Согласие работника на дистанционный перевод в исключительных случаях не требуется. По окончании временного перевода нужно будет предоставить сотруднику работу на прежних условиях (статья 312.9 ТК РФ). Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст.312.6-312.9 ТК РФ).

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд (статья 312.3 ТК РФ).

Запись в трудовую книжку о дистанционной работе можно не вносить, только если стороны письменно согласовали такое условие (статья 312.2 ТК РФ).

Работодатель должен обеспечить дистанционного работника необходимым для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно- техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Использовать свое оборудование работник сможет только с согласия работодателя. В таком случае образовательная организация обязана будет компенсировать расходы.

2.2.7. Информировать Профком в письменной форме не позднее, чем затримесяцадоначалапроведениясоответствующихмероприятий,осокращении численности или штата работников и о возможном расторжениитрудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии спунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – такжесоответственно непозднее,чемзатри месяца.

Приэтомувольнениесчитаетсямассовымвследующихслучаях:

Ликвидация организации с численностью работающих 15 и болеечеловек;

Сокращениечисленностиилиштатаработниковвколичестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе присокращении штатов работников с более высокой производительностью труда иквалификацией.Кромеперечисленныхвстатье179ТКРФприравнойпроизводительности и квалификациипреимущественное правона оставлениенаработеимеютработники:-предпенсионноговозраста(в течении5лет донаступлениявозраста,дающегоправонастраховуюпенсию,втомчисленазначенноудосрочно);-проработавшие в организациисвыше 10лет;
- одинокиематери(отцы),воспитывающиеребенкаввозрастедо16лет;
- родители, имеющиеребенка –инвалидаввозрастедо18лет;
- награжденные государственнымии (или) ведомственными наградами в связиспедагогическойдеятельностью;
- педагогическиеработники,приступившиектрудовойдеятельностинепосредственно после окончания образовательной организации высшего илипрофессиональногообразованияиимеющиетрудовойстажменееодногогода;
- работники,совмещающиеработусобучениемвобразовательныхорганизациях, независимоотобученияихнабесплатнойилиплатнойоснове.

2.2.9. Расторжениетрудовогодоговора(эффективногоконтракта)всоответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членомПрофсоюзапоинициативеработодателяможетбытьпроизведенотолько сучетоммнения Профкома.

2.2.10. Определятьсучетоммнения Профкомаформыпрофессионального обучения по программам профессиональной подготовки,переподготовки,повышениякваликациииилидополнительногопрофессионального образования по программам повышения квалификации ипрограммампрофессиональнойпереподготовкипедагогическихработников,перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарныйгодс учетомперспективразвитияобразовательнойорганизации.

2.2.11. Направлятьпедагогическихработниковнадополнительноепрофессиональное образование по профилю педагогической деятельности нереже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федеральногозаконаот29декабря2012г.№273-ФЗ«ОбобразованиивРоссийскойФедерации»,статьи196и197 ТКРФ).

2.2.12. Вслучаенаправленияработникадляпрофессиональногообучения илидополнительного профессионального образования сохранять занимместоработы(должность),среднююзаработнуюплатупоосновномуместу работы и, если работник направляется для повышения квалификации вдругуюместность,оплачиватьемукомандировочныерасходы(суточные,проездкместуобученияиобратно,проживание)впорядкеиразмерах,предусмотренныхдляличц,направляемыхвслужебныекомандировкивсоответствиисдокументами,подтверждающимифактическипроизведенныерасходы.

2.2.13. Предоставлятьгарантииикомпенсацииработникам,совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренномглавой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональноеобразованиесоответствующегоуровня,инаправленнымнаобучениеработодателем.

2.2.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональноеобучениепопрограммампрофессиональнойподготовки,переподготовки,повышенияквалификацииилидополнительногопрофессиональногообразованияпопрограммамповышенияквалификацииипрограммампрофессиональной переподготовки педагогических работников и приобрестидругуюпрофессию.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структурыобразовательнойорганизации,еереорганизациейсучастиемПрофкома.

2.2.16. Припринятиирешенийобувольненииработникавслучаепризнанияегопорезультатаматтестациинесоответствующимзанимаемойдолжностивследствиенедостаточнойквалификацииприниматьмерыпопереводуработникасегописьменногосогласиянадругуюимеющуюсяуработодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующуюквалификацииработника,такивакантнуюнижестоящуюдолжностьилинижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом егосостоянияздоровья(часть3 статьи81ТКРФ).

2.3. Профкомобязуетсяосуществлятьконтрользасоблюдениемработодателем трудового законодательства и иными нормативными правовымиактами,содержащиминормытрудовогоправа,соглашениями,локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении,изменениииирасторжениитрудовых договоров(эффективныхконтрактов)сработниками.

III. РАБОЧЕЕВРЕМЯИВРЕМЯОТДЫХА

3. Стороныпришликсоглашениюотом, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иныхнормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а такжесоглашенийрежимрабочеговремениивремениотдыхаработниковобразовательнойорганизацииопределяетсянастоящимколлективнымдоговором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальныминормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовымкалендарным учебным графиком*, графиками работы (*графиками сменности*),согласованными сПрофкомом.

3.2. Дляруководителя,заместителейруководителя,руководителейструктурныхподразделений,работниковизчислаадминистративно-хозяйственного,учебно-вспомогательногоиобслуживающегоперсоналаобразовательной организации устанавливается нормальная продолжительностьрабочеговремени,котораянеможетпревышать40часоввнеделю.

3.3. Неполноерабочеевремя– неполныйрабочийденьилинеполнаярабочаянеделяустанавливаются по

соглашениюсторон.

Работодательобязанустановитьнеполноерабочеевремяпопросьбебеременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющегоребенкаввозрастедочетырнадцатилет(ребенка-инвалидаввозрастедовосемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членомсемьивсоответствиисмедицинскимзаключением,выданнымвпорядке,установленным федеральными законами и иными нормативными правовымиактами Российской Федерации(статья93 ТКРФ).

3.4. Привлечениеработниковобразовательной организации к работеввыходныеинерабочиепраздничныеднидопускаетсятольковслучаях,предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказуработодателя.

3.5. Дляпедагогическихработниковобразовательнойорганизацииустанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более36часов в неделю.

Взависимостиотдолжностии(или)специальностипедагогическихработниковсучетомособенностейихтрудапродолжительностьрабочеговремени (нормы часов педагогическойработы за ставку заработной платы),порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре(эффективномконтракте),иоснованияееизменения,случаиустановления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяютсяуполномоченнымПравительствомРоссийскойФедерациифедеральныморганом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование всфереобразования(приказМинистерстваобразованияинаукиРоссийскойФедерацииот22декабря2014г.№1601«Опродолжительностирабочеговремени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы)педагогическихработниковиопорядкеопределенияучебнойнагрузкипедагогическихработников,оговариваемойвтрудовомдоговоре-далееприказ №1601).

3.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебныйгодустанавливаетсяруководителемобразовательнойорганизациипосогласованиюсПрофкомом,всоответствииспунктом1.9, приказа№1601.

3.7. Учебнаянагрузканановыйучебныйгодработникам,ведущимпреподавательскуюработупомимоосновнойработы(руководителямобразовательныхорганизаций,ихзаместителям,другимруководящимработникам)устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом,при условии, если учителя, для которых данная организация является местомосновнойработы,обеспеченыпреподавательскойработойпосвоейспециальностивобъеме,неменее чемнаставкузаработной платы.

3.8. Изменение условий трудового договора (эффективного контракта), заисключениемизмененияятрудовойфункциипедагогическогоработникаобразовательнойорганизации,осуществлятьтольковслучаях,когдапопричинам,связанным сизменениеморганизационныхилитехнологическихусловийтруда(уменьшенияколичествачасовпоучебнымпланамиобразовательнымпрограммам,учебнымграфи

кам,сокращенияколичества

обучающихся,сокращенияколичествакласcов(классов-комплектов,групппродленногодня),определенныесторонамиусловиятрудовогодоговора(эффективного контракта)немогутбытьсохранены.

3.9. Приустановлениииучителям,длякоторыхданнаяобразовательнаяорганизация являетсяместом основной работы,учебной нагрузки на новыйучебныйгод,какправило,сохраняетсяееобъемипреемственностьпреподаванияучебныхпредметов,курсов,дисциплин(модулей)вкласcах(классах-комплектах),группах.Объемучебнойнагрузки,установленныйучителямв началеучебного года,не может бытьуменьшен по инициативеработодателявтекущемучебномгоду,атакжеприустановлениииеенаследующийучебныйгод,заисключениемслучаев,указанныхвп.3.7,настоящегораздела.

Сохранениеобъемаучебнойнагрузкиипреемственностьпреподаванияучебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателейвыпускныхкласcов,обеспечиваетсяпутемпредоставленияимучебнойнагрузкивкласcах(класcахкомплектах),группах,вкоторыхвпервыеначинается изучениепреподаваемыхэтимиучителямиипреподавателямиучебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) (пункт 2.3.Порядка приказ №1601).

Объем учебной нагрузкиучителей больше или меньше нормы часов заставкузаработнойплатыустанавливается толькосихпиcьменногосогласия.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), атакже о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодательобязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее,чем за два месяца до их ухода в отпуск) до осуществления предполагаемыхизменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузкиосуществляетсяпосоглашениюсторонтрудовогодоговора(эффективного контракта).

3.10. Учебнаянагрузкапедагогическимработникам,находящимсякначалуучебногогодавотпускепоуходузаребенкомдодостиженияимвозраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении еенаочереднойучебныйгоднаобщихоснованиях,азатемпередаетсядлявыполнения другим учителям на период нахождения указанных работников всоответствующихотпусках.

3.11. Вдниработыработники,ведущиепреподавательскуюработу,привлекаютсяк дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до началазанятийине позднее 20минутпослеокончания ихпоcледнегозанятия.

3.12. Режимрабочеговременипедагогическихработниковииныхработников,привлекаемыхсихпиcьменногосогласиявканикулярноевремя,не совпадающее с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в той жеместностиворганизациях,осуществляющихлечение,оздоровлениеи(или)отдых,ворганизациях,осуществляющихсоциальноеобслуживание,определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочеговременипедагогическихработниковииныхработниковвканикулярноевремя.

Привлечениепедагогическихработниковииныхработниковвканикулярноевремя,несовпадающеесихотпуском,кработевкачестверуководителейдлительных(безвозвращениявтотжедень)походов,экскурсий,путешествийвдругуюместностьможетиметьместотолькоссогласияработников.Режимрабочеговременииустанавливаетсясучетомвыполняемой работы.

3.13Продолжительностьрабочейнедели:шестидневнаядляучителей,работающих в5-11 классах и пятидневная - для учителей, работающих в 1-4классах.Непрерывнаярабочаянеделяс1выходнымднем(воскресенье)внеделюустанавливаетсядляработниковправиламивнутреннеготрудовогораспорядкиитрудовымидоговорами.

Общимвыходнымднемявляетсявоскресенье.

3.14. Присоставлениеграфиковработыпедагогическихииныхработниковперерывыврабочемвремени,составляющиеболеедвухчасовподряд,несвязанные сихотдыхом иприемом пищи,недопускаются.

Присоставлениирасписанийзанятийобразовательнаяорганизацияобязанаисключитьнерациональныезатратывремениработников,ведущихпреподавательскуюработу,стем,чтобыненарушаласьихнепрерывнаяпоследовательность и не образовывались длительные перерывы между каждымзанятием.

Длительныеперерывымеждузанятиямиприсоставлениирасписаниядопускаютсятолькопописьменномузаявлениюработников,ведущихпреподавательскуюработу.

3.15. Особенностейрежимарабочеговремениивременииотдыхапедагогическихииныхработниковорганизаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельность,утвержденныхприказомМинистерстваобразованияинаукиРФот11мая2016г. №536«ОбутверждениИОсобенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических ииныхработниковорганизаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельность» –далееприказ№ 536).

Вднинедели(периодывремени,втечениекоторыхфункционируеторганизация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу,отпроведениязанятийпорасписаниюивыполнениянепосредственноворганизацииииныхдолжностныхобязанностей,предусмотренныхквалифицированными характеристиками по занимаемой должности, а также, отвыполнениядополнительныхвидовработзадополнительнуюоплату,обязательноеприсутствиеворганизациинетребуется.

Дляуказанныхвышеработниковпредусматриваетсясвободныйдень(методическийдень)сцельюиспользованияегодлядополнительногопрофессиональногообразования,самообразования,подготовкикзанятиям(пункт2.4. приказа№536).Методическийдень -неявляетсявыходнымднем.

Рабочеевремяучителейвпериодучебныхзанятийопределяетсярасписаниемзанятийивыполнениемвсегокругаобязанностей,которые

возлагаютсянаучителяв соответствиисправиламивнутреннеготрудовогораспорядка,трудовымидоговорами,должностнымиинструкциями.

Периодыканикулярноговремени,установленныедляобучающихсяорганизациииинесовпадающиедляпедагогическихработниковиныхработников с установленными им соответственно ежегодными удлиненными иежегоднымидополнительнымиоплачиваемымиотпусками,ежегоднымиосновнымиежегоднымидополнительнымиоплачиваемымиотпусками,являютсядлянихрабочимвременемсоплатойтрудавсоответствиисзаконодательством РоссийскойФедерации(пункт4.1.приказа№536).

Вканикулярноевремя,несовпадающеесотпускомпедагогическихработников, уточняется режим их рабочего времени, педагогические работникивканикулярноевремявыполняютпедагогическую(втомчислеметодическуюиорганизационную)работу,связаннуюсреализациейобразовательнойпрограммы,впределахнормируемойчастиихпедагогическойработы(установленногообъемаучебной(тренировочной)нагрузки(педагогическойработы),определеннойимдоначалаканикулярноговремени(пункт4.2.приказа№ 536).

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации пореализацииобразовательнойпрограммы,присмотру иуходу задетьми) дляобучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации посанитарно-эпидемиологическим,климатическимидругимоснованиямявляются рабочим временем педагогических работников и иных работников(пункт5.1.приказа№ 536).

Режимрабочеговременивсехработниковвканикулярноевремярегулируется локальныминормативнымиактамиорганизацииграфикамиработ с указанием их характера и особенностей по согласованию с Профкомом(пункт4.6.приказа№ 536).

Работникиизчислаучебно-вспомогательногоиобслуживающегоперсоналавпериод,несовпадающийсихотпуском,привлекаютсядлявыполненияорганизационныхихозяйственныхработ,нетребующихспециальныхзнанийиквалификации,всоответствиисзаконодательством РоссийскойФедерации(впределахустановленнойимпродолжительностирабочего времени) (пункт4.5.приказа№ 536).

3.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочноевремя допускается только с письменного согласия работника и компенсируетсявсоответствии струдовымзаконодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам всоответствиисостатьей99ТКРФтолькоспредварительногосогласияПрофкома.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины,работникиввозрастедовосемнадцатилет,другиекатегорииработниковв соответствии с ТКРФи иныемифедеральными законами.

3.17. РаботодательобязансогласовыватьсПрофкомомпереченьдолжностей работниковсненормированнымрабочимднем.

3.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечениеработников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится сихписьменногосогласиявслучаенеобходимостивыполнениязаранеенепредвиденныхработ,отсрочноговыполнениякоторыхзависитвдальнейшемнормальнаяработаобразовательнойорганизации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях,определенныхчастью третьей статьи113 ТКРФ.

Вдругихслучаяхпривлечениекработеввыходныеинерабочиепраздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетоммнения Профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничныеднипроизводитсяпо письменномураспоряжениюработодателя.

3.19. Привлечениеработниковорганизацииквыполнениюработы,непредусмотреннойдолжностнымиобязанностями,трудовымдоговором,допускаетсятольконопоисьменномураспоряжениюработодателяспись менногосогласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей60,97и99ТКРФ.

3.20. Правиламивнутреннеготрудовогораспорядка(далееПВТР)образовательной организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических иныхработниковпредусматриваетсяперерывдляотдыхаипитанияпродолжительностьюнеболеедвухчасовинеменее30минут,которыйврабочеевремяневключается,конкретнаяпродолжительностьуказанныхперерывовустанавливается ПВТР образовательной организации или по соглашению между работникомиработодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняютсвоиобязанностинепрерывновтечениерабочегодня,перерывдляприемапищинеустанавливается.Педагогическимработникамиинымработникамвтакихслучаяхобеспечиваетсявозможностьприемапищивтечениерабочеговремениодновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном дляэтойцелипомещении(пункт1.5.приказа№536).

3.21. Предоставлениеежегодныхосновногоидополнительныхоплачиваемыхотпусковосуществляется,какправило,поокончанииучебногогодавлетнийпериод, работодателисучетоммнения Профкомаутверждаютнепозднеечемзадвенеделидоначаступлениякалендарногогодаграфикотпусковвпорядке,установленномстатьей372 ТКРФдляпринятиялокальныхнормативныхактов.

Педагогическимработникампредоставляетсяежегодныйосновнойудлиненныйоплачиваемыйотпуск,продолжительностькоторогоустанавливаетсяПравительствомРоссийскойФедерации,остальнымработникампредоставляетсяежегодныйосновнойоплачиваемыйотпускпродолжительностьюнеменее28календарныхдней ссохранениемместаработы (должности) исреднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечениишестимесяцевнепрерывнойработывобразовательнойорганизации,завторойипоследующийгодыработы–влюбоевремярабочегогодавсоответствиис

очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемыйотпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев(статья122ТКРФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам запервый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шестимесяцевработы,егопродолжительностьдолжнасоответствоватьустановленнойдляних продолжительностииоплачиваться вполномразмере.

3.22. Овременинаначалаотпускаработникдолженбытьписьменноизвещен непозднее,чемзадвенеделидо его начала.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала(статья136ТКРФ).

Запрещаетсянепредоставлениеежегодногооплачиваемогоотпускавтечение двухлет подряд.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпускапроизводится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренныхстатьями124-125ТКРФ.

3.23. В соответствии с законодательством работникам (статьи 117 и 119ТКРФ)предоставляютсяежегодныедополнительныеоплачиваемыеотпуска:

-заработусвреднымиусловиямитрудане менее 7календарныхдней;

3.24. Приисчислениеобщейпродолжительностиежегодногооплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются сежегодным основным оплачиваемым отпуском(статья120ТК РФ).

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временнойнетрудоспособностиработника,наступившей вовремяотпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником иработодателемпереноситсянадругойсрокпринесвоевременнойоплатевремениотпускалибоприпредупреждениеработникаоначалеотпускапозднее,чемзадвенедели(статья124ТКРФ).

Приувольнениеработникувыплачиваетсяденежнаякомпенсациязанеиспользованныйотпускпропорциональноотработанномувремени.Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полныйрабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежнаякомпенсациязанеиспользованныйотпускзаполнуюпродолжительность отпуска–56календарныхдней.

Денежнаякомпенсациязанеиспользованныйотпускприувольнениеработника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска сучетомрабочегогодаработника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации занеиспользованныйотпускприувольнениинеобходимоучесть,что:

- вседниотпусков,предоставляемыхпопросьбеработникабезсохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14календарныхднейвтечениерабочегогода,должныисключатьсяизподсчета

стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпускпри увольнении(статья121ТКРФ);

- излишки,составляющиеменееполовинымесяца,исключаютсяизподсчета , а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются дополного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв.НКТСССР от 30 апреля1930г.№169).

3.26. Стороныдоговорилисьопредоставленииработникамобразовательной организациидополнительногооплачиваемогоотпускавследующихслучаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста вшколу–1календарныйдень;
- рожденияребенка–до1календарногодня;
- бракосочетаниядетейработников–до2календарныхдней;
- бракосочетанияработника –до2календарныхдней;
- похоронблизкихродственников– до3календарныхдней.

3.27. Исчислениесреднегозаработкадляоплатыежегодногоотпускапроизводитсявсоответствии со статьей 139 ТКРФ.

3.28. Отпускабезсохраненияязаработнойплатыпредоставляютсяработнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинампродолжительностью,определяемойпосоглашениюмеждуработником иработодателем.

3.29. Работодательобязанпредоставитьотпускбезсохраненияязаработной платы, на основании письменного заявления работникав сроки,указанныеработником,вследующихслучаях:

- родителям,воспитывающимдетейввозрастедо14лет– 14календарныхдней;
- участникамВеликойОтечественнойвойны–до35календарныхднейв году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарныхднейвгоду;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих,сотрудников органоввнутренних дел, Федеральной противопожарной службы, таможенных органов,сотрудниковучрежденийиоргановаголовно-исполнительнойсистемы,погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученныхприисполнениобязанностейвоеннойслужбы(службы),либовследствиезаболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14календарныхднейв году;
- работающиминвалидам–до60календарныхднейвгоду;
- работникамв случаях рожденияребенка,регистрациибрака,смертиблизкихродственников– допяти календарныхдней(статья128 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработнойплаты,наоснованиипись менногозаявленияработникавсроки,указанныеработником,в следующихслучаях:

- всвязиспереездомнановоеместожительства–2календарныхдня;

- дляпроводовдетейнавоеннуюслужбу–1календарныйдень;
- тяжелогозаболеванияблизкогородственника–5календарныхдней.

3.30. Педагогическиеработники,замещающиедолжности,поименованныев разделеIноменклатурыдолжностейпедагогическихработниковорганизаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельность,должностейруководителейобразовательныхорганизаций,утвержденнойпостановлением правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г.№678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять летнепрерывнойпедагогическойработы(подпункт4пункта5статьи47Федерального закона«Об образовании в Российской Федерации», статья 335ТКРФ).

Порядокпредоставлениянедагогическимработникаморганизаций,осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска срокомдоодногогодаутвержденприказомМинистерстваобразованияинаукиРФот 31мая2016года№644«ОбутверждениИПорядкапредоставлениянедагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательнуюдеятельность,длительного отпускасрокомдо одного года».

3.30.1. Длительныйотпускскрокомдоодногогодаможетбытьпредоставленнезависимоотразмеровнагрузки(педагогическойработы).

3.30.2. Длительныйотпускможетбытьпредоставленпедагогическомуработнику по его письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимостиотконкретных условий образовательнойорганизации.

3.30.3. Очередностьипродолжительностьдлительногоотпускаопределяется образовательной организацией самостоятельно по согласованию сПрофкомом. При этом рекомендуется в первоочередном порядке предоставлятьдлительныеотпускадлявыполнениятворческихработ,восстановленияздоровьяпедагогавреабилитационныйпериодпоследлительноголечения.

3.30.4. Длительныйотпускможетпредоставлятьсяпедагогическомуработнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразиться надеятельности образовательнойорганизации

3.30.6. Педагогическому работнику, заболевшему во время длительногоотпуска,длительныйотпускпродлеваетсянаколичестводнейнетрудоспособности,удостоверенныхбольничным листом(справкой**)**

Длительныйотпускнепродлеваетсяинепереносится,еслипедагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больнымчленомсемьи.

3.30.7. Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическимработником,находящемсявдлительномотпускесрокомдо1года,еслипредусмотрено частичное или полное сохранение за работником заработнойплатыилипроизводятсявыплатыизвнебюджетныхпоступленийиприусловии, что в пенсионный фонд Российской Федерации в этот период времениналицевойсчетпедагога производятся отчисления страховыхвзносов.

3.30.8. Вспециальныйстажработы,дающийправонадосрочнуюстраховую пенсиювсвязиспедагогическойдеятельностью,периоднахожденияпедагогавдлительномотпускесрокомдо1года,незасчитывается.

3.31. Профкомобязуется:

3.31.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требованийтрудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащихнормытрудовогоправа,соглашений,локальныхнормативныхактов,на стоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времениотдыхаработников.

3.31.2 Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятиилокальных нормативных актов,регулирующих вопросырабочеговремениивремени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленныхстатьей372ТКРФ.

3.33.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленныхнарушений.

IV. ОПЛАТАИНОРМИРОВАНИЕТРУДА

4. Прирегулированиивопросовоплатытруда,стороныисходятизтого, что:

4.1. Заработнаяплатавыплачиваетсяработникамзатекущиймесяцне режечемкаждыеполмесяцавденежнойформе.

Днямивыплатызаработнойплатыявляются:05и20числатекущегомесяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, суказанием:

- составныхчастейзаработнойплаты,причитающейсяемузасоответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежнойкомпенсациизанарушениеработодателемустановленногосрокасоответственновыплатызаработнойплаты,оплатыотпуска,выплатприувольнениии (или)другихвыплат,причитающихсяработнику;
- размеровиоснованийпроизведенныхудержаний;
- общейденежнойсуммы,подлежащейвыплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома (утверждается приказом по образовательной организации ст. 136 ТКРФ).

Заработнаяплатавыплачиваетсяработникув«Промсвязьбанке»**.**Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна бытьпереведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю обизмененииреквизитовдляпереводазаработнойплатынепозднеечемзапятнадцатькалендарныхднейсодняокончанияпериода,закоторыйонаначислена..

4.2. Работодатель разрабатывает с учетом мнения Профкома положениеобоплатетрудаработниковобразовательнойорганизации,утверждаемо ев

порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальныхнормативныхактов.

4.3. Заработнаяплатаисчисляетсявсоответствииструдовымзаконодательствомивключаетвсебяставкизаработнойплаты,оклады(должностныеоклады);доплатыинадбавкикомпенсационногохарактера,втомчислезаработувовредныхитяжелыхусловияхтруда;заработувусловиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различнойквалификации,совмещениипрофессий(должностей),сверхурочнойработе,работевночноевремя,выходныеинерабочиепраздничныедниипривыполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иныевыплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностныеобязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведованиеучебным кабинетомидр.); выплатыстимулирующегохарактера.

4.4. Приразработкеиутвержденииобразовательнойорганизациипоказателейикритериевэффективностиработывцеляхосуществлениястимулированиякачественноготрудаработниковучитываютсяследующиеосновныепринципы:

- размервознагражденияработникадолженопределятьсянаосновеобъективнойоценкирезультатовеготруда (принципобъективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимостиотрезультатовсвоего труда(принцип предсказуемости);
- вознаграждениедолжнобытьадекватнотрудовомувкладукаждогоработника в результате деятельности всей образовательной организации, егоопытуиуровнюквалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принципсвоевременности);
- правилаопределениявознагражденияядолжныбыть понятныкаждомуработнику(принципсправедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться посогласованиюсПрофкомом(принципрозрачности).

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов)производитсявповышенномразмере,нонениже35процентовчасовойтарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за часработы)закаждыйчасработывночноевремя.

4.6.Работаввыходнойинерабочийпраздничныйденьоплачиваетсяменеечем вдвойномразмере.Пожеланиюработникаемумогутбытьпредоставлен другойденьотдыха.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы,фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Еслина выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня(смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанныев выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов) (статья 153 ТКРФ).

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 днейработникимеетправо,известивработодателявписьменнойформе,приостановитьработунавесьпериоддовыплатызадержанной суммы.

4.8. Напериодприостановленияработызаработникомсохраняетсясредний заработок.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочеевремяотсутствоватьнарабочемместе.

Принарушенииработодателемустановленногосрокасоответственновыплатызаработнойплаты,оплатыотпуска,выплатыувольненияи(или)других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их суплатойпроцентов(денежнойкомпенсации)вразмерененижеоднойстопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банкаРоссийскойФедерацииотневыплаченныхвсроксуммзакаждыйденьзадержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты поденьфактического расчета включительно (статья236ТКРФ).

4.9. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестацииквалификационные категории сохраняются в течение срока, на который оноприсвоены.

ВсоответствиисПорядкомпроведенияаттестациипедагогическихработниковорганизаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельность,утвержденнымприказомМинистерстваобразованияинаукиРоссийскойФедерации от 07 апреля 2014 г № 276 "Об утверждении порядка проведенияаттестациипедагогическихработниковорганизаций,осуществляющих образовательную деятельность", приказом министерства образования и наукиВолгоградскойобластиот07октября2014г.№1294"ОбутверждениИАдминистративного регламента предоставления министерством образования инауки Волгоградской области государственной услуги "Проведение аттестациив целях установления квалификационной категории педагогических работниковгосударственныхорганизацийВолгоградскойобласти,осуществляющихобразовательнуюдеятельность,атакжемуниципальныхичастныхорганизаций, осуществляющих образовательную деятельность на территорииВолгоградскойобласти",приказомминистерстваобразованияинаукиВолгоградскойобластиот08февраля2016г.№19"ОбутверждениИПоложенияобаттестационнойкомиссиикомитетаобразованияинаукиВолгоградскойобластипопроведениюаттестациивцеляхустановлениякваликационнойкатегориипедагогическихработниковгосударственныхорганизацийВолгоградскойобласти»,установленнаяаттестационнойкомиссиейквалификационнаякатегорияпедагогическогоработникаучитывается:

подолжностиучитель,преподаватель,независимоотпреподаваемогопредмета(дисциплины,курса),аподолжностямработников,покоторымприменяетсянаименование«старший»(воспитатель-
старшийвоспитатель,педагогдополнительногообразования-
старшийпедагогдополнительногообразования,методист-
старшийметодист,инструктор-методист-старший

инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель),независимооттого,покакойконкретнодолжностиприсвоенаквалификационнаякатегория.

Припереходепедагогическогоработниканадругуюдолжностьквалификационнаякатегориянесохраняется.

Квалификационнаякатегория,установленнаяпедагогическомуработнику,учитываетсявтечение срокаеедействия,втом числе:

привозобновленииработывдолжности,покоторойприсвоенаквалификационнаякатегория,независимоотперерывовработе;

припереходеизнегосударственнойобразовательнойорганизациинаработувобразовательнуюорганизацию,приусловии,еслиаттестацияэтихработников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестациипедагогическихработниковорганизаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельность,утвержденнымприказомМинистерстваобразованияинаукиРоссийской Федерацииот 07 апреля 2014 г.№ 276 "Об утверждении порядкапроведенияаттестациипедагогическихработниковорганизаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельность",приказомминистерстваобразования и науки Волгоградской области от 07 октября 2014 г. № 1294"Обутверждении Административного регламента предоставления министерствомобразованияинаукиВолгоградскойобластигосударственнойуслуги"Проведение аттестациив целях установления квалификационной категориипедагогическихработниковгосударственныхорганизацийВолгоградскойобласти,осуществляющихобразовательнуюдеятельность,атакжемуниципальныхчастныхорганизаций,осуществляющихобразовательнуюдеятельностьнатеррииторииВолгоградскойобласти",приказомкомитетаобразования и науки Волгоградской области от 08 февраля 2016 г. № 19"Обутверждении Положения об аттестационной комиссии комитета образования инауки Волгоградской области по проведению аттестации в целях установлениякваликационнойкатегориипедагогическихработниковгосударственныхорганизацийВолгоградскойобласти»;

припереходепедагогическихработниковизоднойобразовательнойорганизациивдругую;

привыполнениипедагогическойработынаразныхдолжностях,покоторым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профилиработы,вследующихслучаях(независимооттого,покакойконкретнодолжности присвоенаквалификационнаякатегория):

Должность,по которойприсвоенаквалификационная категория	Должность,покоторойможетучитыватьсяквалификационнаякатегория,присвоенная подолжностиуказаннойвграфе1
1	2
Учитель,преподаватель	Воспитатель(независимоотместаработы);педагог-организатор; педагогдополнительногообразования (при совпадениипрофилякружка,направления

	дополнительнойработыпрофилюработыпо основнойдолжности);учитель, преподаватель.
Преподаватель-организаторосновбезопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия собучающимисяпо курсу«Основыбезопасности жизнедеятельности,допризывной подготовки (ОБЖ) сверхучебнойнагрузки, входящейвосновные должностныеобязанности;учитель, руководительфизвоспитания.
Руководительфизвоспитания	Учитель,преподавательфизкультуры (физвоспитания), инструктор пофизкультуре;учитель,преподаватель.
Мастер производственногообучения	Преподаватель,ведущийпреподавательскую работу по аналогичной специальности,инструктор по труду,педагог дополнительногообразования(поа налогичномупрофилю)
Учительтрудовогообучения (технологии)	Мастерпроизводственногообучения, инструкторпотруду
Учитель музыкиобщеобразовательногоучреждения,преподавательучреждения среднего профессиональногообразования	Преподавательдетскоймузыкальнойшколы(школы искусств, культуры), музыкальныйруководитель,концертмейстер
Преподаватель детскоймузыкальной,художественнойшколы,школы искусств,культуры,музыкальный руководитель,концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательногоучреждения, преподаватель учреждениясреднегопрофессиональногообразования
Старший тренер-преподаватель,тренер-преподаватель, вт.ч. ДЮСШ,СДЮСШОР,ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры(физвоспитания),инструкторпофизкультуре
Преподаватель учреждениянначальногоили среднего профессиональногообразования	Учитель того же предмета вобщеобразовательномучреждении
Учительобщеобразовательного учреждения	Преподавательтогожепредметав учреждениинначальногоисреднегопрофессиональногообразования

Педагог–психолог,учитель–логопед,учитель-дефектолог	Учитель, преподаватель,педагог–организатор;педагогдополнительногоо бразования (при совпадении профилякружка,направлениюдополни тельной работыпрофилюработыпоосновной

	должности);воспитатель(независимоот местаработы);

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разныхпедагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности,учебныепрограммы,профилиработы,рассматриваютсякомитетомобразования и науки Волгоградской области к компетенции которого относитсяприсвоениеквалификационнойкатегории,наоснованииписьменногозаявленияработника.

Оплататрудапедагогическомуработнику,выполняющемупедагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационнуюкатегориюпоодной из них,устанавливаетсясучетомприсвоенной квалификационнойкатегории ивышеуказанныхслучаеввзаимозачета.

4.10. Сучетомфинансово-экономическогоположенияработодательсохраняетнапериоддоодногогодаоплату трудасучетомимевшейсяквалификационнойкатегориивслучаеистечениясрокадействияквалификационнойкатегории,установленнойпедагогическимработникамобразовательныхорганизаций,впериоды:

- временнойнетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу заребенкомдотрехлет;
- припереходевдругуюобразовательнуюорганизациювсвязиссокращением численностиилиштатаработников,илиликвидацииобразовательнойорганизации,иныхпериодов,препятствующихреализацииправаработниковнааттестацию;
- окончаниякомандировкинаработупоспециальностизарубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствиис пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ«ОбобразованиивРоссийскойФедерации»;
- заодингоддонаступленияправадляназначениястраховойпенсии.

4.11. Изменениеусловийоплатытруда,предусмотренныхтрудовымдоговором(эффективнымконтрактом),осуществляетсяприналичииследующихоснований:

- приприсвоенииквалификационнойкатегории– соднявынесениярешенияаттестационнойкомиссией;
- приизменении(увеличении)продолжительностистажаработывобразовательнойорганизации(выслугалет)соднядостиженияcоответствующего стажа, если документы находятся в образовательнойорганизации, или со дня представления документа о стаже, дающем правонаповышениеразмераставки (оклада)заработной платы;
- приприсвоениипочетногозвания,награжденияведомственнымизнаками отличия–содняприсвоенияпочетногозвания, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дняпринятияМинистерствомобразованияи науки РоссийскойФедерациирешенияовыдачедиплома.

4.12. Молодым специалистам отрасли, работающим в образовательныхорганизациях,производитсядоплатавсоответствии с

- постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 г. № 1832 «Обутвержденииположенияобоплатетрудаработниковмуниципальныхобразовательных учрежденийВолгограда»,

4.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или)опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценкиусловий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками(окладами),установленнымидляразличныхвидовработснормальнымиусловиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условийтрудаработнику,выполняющемуработу,включеннуюовПереченьработснеблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом ГособразованияСССР от 20.08.1990 №579,накоторых устанавливаетсядоплатадо 12% кставкамзаработнойплаты,работодательосуществляетоплатутрудавповышенном размере.

4.14. Экономиясредствфондаоплатытруданаправляетсяна*премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется влокальныхнормативныхактах(положениях)образовательнойорганизации.

4.15. Работодательсохраняетпредоставлениекомпенсационныхмер(повышенныйразмероплатытруда–неменее4%(ст.147ТКРФ);дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней(ст.117ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей недели – не более 36 часов(ст.92 ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиямитруда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и отнесенныхпо результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу всвязисизмененияемкритериевклассификацийусловийтруда,анесфактическимулучшениемусловийтруданарабочихместах(п.3ст.15Федерального закона№ 421 от 28.12.2013 «О внесении изменений в отдельныезаконодательныеакты Российской Федерации «О специальной оценке условийтруда»).

V. СОЦИАЛЬНЫЕГАРАНТИИИЛЬГОТЫ

5. Стороныпришликсоглашениюотом, что:

5.1. Гарантииикомпенсацииработникампредоставляютсявследующихслучаях:

- призаключениитрудовогодоговора(эффективногоконтракта)(гл.10,11ТК РФ);
- припереводенадругуюработу(гл. 12ТКРФ);
- прирасторжениитрудовогодоговора(эффективногоконтракта)(гл.13ТКРФ);
- повопросам оплатытруда(гл.20-22ТКРФ);

- принаправлениивслужебныекомандировки(гл.24ТКРФ);
- присовмещенииработысобучением(гл. 26ТКРФ);
- припредоставленииежегодногооплачиваемогоотпуска(гл.19ТКРФ);
- всвязисзадержкойвыдачитрудовойкнижкиприувольнении(ст.84.1ТКРФ);
- вдругихслучаях,предусмотренныхтрудовымзаконодательством.

5.2. Работодательобязуется:

5.2.1. Обеспечиватьправоработниковнаобязательноесоциальноестрахованиеотнесчастныхслучаевнапроизводствеипрофессиональныхзаболеванийиосуществлятьобязательноесоциальноестрахованиеработниковвпорядке,установленномфедеральнымизаконамии иныминормативнымиправовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховыевзносывПенсионныйфондРФ,ФондсоциальногострахованияРФ,ФондмедицинскогострахованияРФ.

5.2.3. Работодатель:

- активизируетсовместносПрофкомомфизкультурно-оздоровительнуюиспортивно-массовуюработувтрудовыхколлективах;
- предусматриваетвперечнеежегодныхмероприятийпоулучшениюусловийиохранытрудамероприятияпоразвитиюфизическойкультурыиспортавтрудовомколлективе;
- проводитработупосозданиюколлективовфизкультуры,оказываетсодействиеихдеятельности;
- обеспечиваетинформированиеработниковов внедрениИВсероссийскогофизкультурно-спортивногокомплекса «Готовктрудуиобороне»(ГТО);
- обеспечивает по месту работы условия для подготовки и сдачинормативовГТО.

VI. ОХРАНАТРУДАИЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условиятруда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающихпроизводственныйтравматизмивозникновениепрофессиональныхзаболеваний заключаетсясоглашениепо охранетруда.

6.1. Работодательобязуется:

6.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу поорганизацииработыпоохранетрудавобразовательнойорганизациивсоответствиисизмененияминидополнениями,вносимымивнормативныеправовыеактыРФобохранетруда.

РазрабатыватьивнедрятьСУОТвобразовательнойорганизации.

Обеспечиватьбезопасныеиздоровыеусловиятрудаприпроведенииобразовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведениемероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучениеработниковбезопаснымприемамработ,проведениеспециальнойоценки

условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% отсуммы затратнаобразовательные услуги (ст.226 ТКРФ).

6.1.3. ИспользоватьвозможностьвозвратачастистраховыхвзносовизФСС(до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда,предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказомМинистерстватрудаисоциальнойзащиты РФот10декабря2012г.№580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требованийохраны трудаработниковобразовательнойорганизациинереже1разавтригода.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа идругихобязательныхматериаловнарабочихместах.

6.1.6. Разработатьиутвердитьинструкциипоохранетрудаповидамработ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их сПрофкомом.

6.1.7. Обеспечиватьпроведениевустановленномпорядкеработпоаттестации рабочихмест.

6.1.8. Предоставлять гарантии икомпенсации работникам,занятым наработахсвреднымии(или)опаснымиусловиямитрудавсоответствиисрезультатами специальнойоценкиусловийтруда,ТрудовымкодексомРФ,иныминормативными правовымиактами,содержащимигосударственныенормативныетребованияохраны труда.

6.1.9. Обеспечиватьработниковсертифицированнойспецодеждойидругими исредствамииндивидуальнойзащиты(СИЗ),молокомилидругимиравноценнымипищевымипродуктами,смывающимииобезвреживающимисредствами всоответствиисустановленными нормами.

6.1.10. Обеспечиватьзасвойсчетпрохождениеприпоступлениинаработу обязательных предварительных и периодических, а также внеочередныхмедицинскихосмотровработниковссохранениемзанимиместаработы(должности)исреднегозаработка.

6.1.11. Обеспечиватьустановленныйсанитарныминормамитепловойрежимв помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев напроизводствев соответствиисдействующимзаконодательствомивестиихучет.

6.1.13. Обеспечиватьсоблюдениеработникамитребований,правилииинструкций поохранетруда.

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с Профкомом комиссиюпо охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охранытруда,выполнениемсоглашенияпоохранетруда.

6.1.16. Оказыватьсодействиетехническому(главномутехническому)инспекторутрудапрофсоюза,членамкомиссийпоохранетруда,уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контролязасостояниемохранытрудавобразовательнойорганизации.Вслучаевыявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условиятрудаприниматьмеры кихустранению.

6.1.17. Приобретать и обеспечивать за свой счет медицинскими книжкамиработниковобразовательнойорганизации.

6.1.18. Проводитьзасвойсчетобучениеработниковобразовательнойорганизации санитарномуминимуму.

6.1.19. Осуществлять совместно сПрофкомом контроль за состояниемусловийиохранытруда,выполнениемсоглашенияпоохране труда.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасностидля его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требованийпо охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такойопасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя вразмересреднегозаработка.

6.4. Работникиобязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциямипо охранетруда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполненияработ,оказаниюпервойпомощипринесчастныхслучаяхнапроизводстве,инструктажпоохране труда,проверкузнанийтребованийохранытруда.

6.4.3. Проходитьобязательныепредварительныеприпоступлениинаработуипериодическиемедицинскиеосмотры,атакжевнеочередныемедицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счетсредствработодателя.

6.4.4. Правильноприменятьсредстваиндивидуальнойиколлективнойзащиты.

6.4.5. Извещатьнемедленноруководителя,заместителяруководителялибоpуководителяструктурногоподразделенияобразовательнойорганизацииолюбойситуации,угрожающейжизнииздоровьюлюдей,окаждомнесчастномслучае,произошедшемнапроизводстве,илиобухудшениисостояниясвоегоздоровьявовремяработы,втомчислеопроявлениипризнаковострогопрофессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказатьсяот выполнения работыв случаевозникновениянарабочемместе ситуации,угрожающейжизнииздоровьюработника,атакжепринеобеспечениинеобходимымисредствамииндивидуальнойиколлективнойзащитыдоустраненияявыявленныхнарушений*ссохранениемза это времясредней заработнойплаты*.

6.6. Профкомобязуется:

6.6.1. Осуществлятьзащитныефункциипособлюдениюправчленов Профсоюзана здоровыеибезопасныеусловия труда,охранутруда.

6.6.2. Избиратьиорганизовыватьработууполномоченноголицапоохранетруда.

6.6.3. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализацииих права на безопасные и здоровые условия, охрану труда, санитарные льготы икомпенсации заработувовредныхусловияхтруда.

6.6.4. Участвоватьвкомиссиипопроведению СОУТ.

6.6.5. Принимать участие в районных (городских) смотрах-конкурсах название«Лучшийуполномоченный»совместно с работодателем.

6.6.6. Проводить смотры-конкурсы на лучшее рабочее место по охранетрудаилучший кабинет поохранетруда.

VII. ГАРАНТИИПРОФСОЮЗНОЙДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячноебесплатноеперечислениенасчетпрофсоюзнойорганизациичленских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членамипрофсоюза,одновременно свыдачей заработнойплаты.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочилПрофкомпредставлятьегозаконныеинтересывовзаимоотношенияхс работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменномузаявлениюработникаежемесячноеперечислениенасчетпервичнойпро фсоюзнойорганизации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть6статьи377ТКРФ).

7.3. В целях созданияусловий дляуспешной деятельностипервичнойпрофсоюзной организации и Профкома в соответствии с Трудовым кодексомРоссийской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах,ихправахигарантияхдеятельности»,инымифедеральнымизаконами,насто ящимколлективнымдоговоромработодательобязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих праваработниковобразовательнойорганизации,учитыватьмнениеПрофкомавпор ядкеинаусловиях,предусмотренныхтрудовымзаконодательствоминастоящимкол лективнымдоговором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством инастоящимколлективнымдоговором(глава58 ТКРФ);

7.3.3.ПредоставлятьПрофкомупоегописьменнымзапросаминформацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда,заработнойплаты,другимсоциально-экономическимвопросам,жилищно-бытового обслуживания,и другим.

7.3.4. НепрепятствоватьпредставителямПрофсоюзавпосещениирабочихм ест,накоторыхработаютчлены профсоюза,дляреализацииуставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ,статья11Федеральногозакона«Опрофессиональныхсоюзах,ихправахигарант ияхдеятельности»);

7.3.5. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения (как минимумоднопомещение)какдляпостояннойработывыборногоорганапервичной профсоюзнойорганизации,такидляпроведениязаседаний,собраний,хранениядок ументов,атакжепредоставитьвозможностьразмещенияинформации вдоступномдлявсехработниковместе;

7.3.6. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимыедля его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи иоргтехники;

7.3.7. Осуществлятьтехническоеобслуживаниеоргтехникиикомпьютеров,множительнойтехники,необходимойдлядеятельностиПрофкома,атакжеосуществлятьхозяйственноесодержание,ремонт,отопление, освещение, уборкуиохранупомещения, выделенногоПрофкому;

7.3.8. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организацииздания,помещения,базыотдыха,спортивныеиоздоровительныесооружениядляорганизацииотдыха,культурно-просветительскойифизкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания,ремонта,отопления,освещения,уборкииохраны(статья377ТК);

7.3.9. Не допускатьограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждения, увольнения или иных формвоздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и(или)профсоюзнойдеятельностью.

7.3.10. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля заправильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработнойплаты,внебюджетногофонда.

7.4. ВзаимодействиеработодателясПрофкомомосуществляетсяпосредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленномстатьями372и373ТКРФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителемобразовательнойорганизацииповопросам,предусмотреннымпунктом

7.5. настоящегоколлективного договора,сПрофкомомпослепроведениявзаимныхконсультаций.

7.5. Сучетоммнения Профкомапроизводится:

- установлениесистемыоплатытрудаработников,включаяпорядокстимулированиятрудаорганизации(статья144ТКРФ);
- принятиеправилвнутреннеготрудовогораспорядка(статья190ТКРФ);
- составлениеграфиковсменности (статья103ТКРФ);
- установлениесроковвыплатызаработнойплатыработникам(статья136ТКРФ);
- привлечениексверхурочнымработам(статья99ТКРФ);
- привлечениекработеввыходныеинерабочиепраздничныедни(статья113 ТКРФ);
- установлениеочередностипредоставленияотпусков(статья123ТКРФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и периодотменыобразовательногопроцессапосанитарно-эпидемиологическим,климатическим и другим основаниям(статья100ТКРФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного

рабочеговремени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТКРФ);

- утверждениеформырасчетноголистка(статья136ТКРФ);
- определениеформподготовкиработниковидополнительногопрофессионального образованияработников,переченьнеобходимыхпрофессийи специальностей(статья196ТКРФ);
- определениесроковпроведенияспециальнойоценкиусловийтруда(статья 22ТКРФ);
- формированиеаттестационнойкомиссиивобразовательнойорганизации (статья82ТКРФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участникамиобразовательныхотношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющихнормыпрофессиональнойэтики педагогическихработников;
- изменениеусловийтруда (статья74ТКРФ).

7.6. СучетоммотивированногомненияПрофкомапроизводитсярасторжениетрудовогодоговорасработниками,являющимисячленамипрофсоюза,последующимоснованиям:
- сокращениечисленностиилиштатаработниковобразовательнойорганизации(статьи 81,82,373ТКРФ);
- несоответствиеработниказанимаемойдолжностииливыполняемойработе вследствиенедостаточнойквалификации,подтвержденнойрезультатами аттестации(статьи 81,82,373 ТКРФ);
- неоднократноенеисполнениеработникомбезуважительныхпричинтрудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81,82,373ТКРФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации,осуществляющейобразовательнуюдеятельность(пункт1статьи336ТКРФ);
- совершениеработником,выполняющимвоспитательныефункции,аморальногопроступка,несовместимогоспродолжениемданнойработы(пункт8части1статьи81ТКРФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных сфизическими(или)психическимнасилиемнадличностьюобучающегося,воспитанника(пункт 2статьи336ТКРФ).

7.7. ПосогласованиюсПрофкомомпроизводится:
- установлениеперечнядолжностейработниковсненормированнымрабочимднем(статья101ТКРФ);
- представлениекприсвоениюпочетныхзваний(статья191ТКРФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иныминаградами(статья191ТКРФ);
- установлениеразмеровповышеннойзаработнойплатызавредныеи(или)опасныеииные особые условия труда(статья147ТК РФ);
- установлениеразмеровповышениязаработнойплатывночноевремя(статья 154ТКРФ);
- распределениеучебнойнагрузки(статья100ТКРФ);
- утверждениерасписаниязанятий(статья100ТКРФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера(статьи 135,144ТКРФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономиизаработной платы(статьи135,144ТКРФ);

7.8. СпредварительногосогласияПрофкомапроизводится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговорав отношении работников, являющихся членамиПрофкома (статьи 192,193 ТКРФ);
- временныйпереводработников,являющихсячленамиПрофкома,надругу юработувслучаях,предусмотренныхчастью3статьи72.2.ТКРФ;
- увольнениепоинициативеработодателячленаПрофкома,участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405ТКРФ).

7.9. Спредварительногосогласиявышестоящеговыборногопрофсоюзного органапроизводитсяувольнениепредседателя(заместителяпредседателя)Профкомавпериодосуществлениясвоихполномочийивтечение 2-х лет после его окончания последующим основаниям (статьи 374,376 ТКРФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2части 1статьи81 ТКРФ);
- несоответствиеработниказанимаемойдолжностииливыполняемойработе вследствиенедостаточнойквалификации,подтвержденнойрезультатамиаттестации (пункт3части1 статьи81 ТКРФ);
- неоднократноенеисполнениеработникомбезуважительныхпричинтрудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт5части1 статьи81ТКРФ).

7.10. Члены Профкома освобождаются от работы на время краткосрочнойпрофсоюзнойучебы,дляучастиявсъездах,конференциях,созываемыхпрофсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов ссохранениемсреднего заработка(части 3статьи 374ТКРФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательнойорганизации, избранным на выборную должность в Профком с освобождениемотосновнойработы,наегоместопринимаетсяработникподоговору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующегоработника,закоторымсохраняетсяместо работы.

7.12. ЧленыПрофкома,участвующиевколлективныхпереговорах,впериод их ведения не могут быть без предварительного согласияПрофкомаподвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу илиуволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжениятрудовогодоговора(эффективногоконтракта)засовершениепроступка,закоторыйвсоответствиисТКРФ,инымифедеральнымизаконамипредусмотренноувольнение сработы(часть3 статьи 39ТКРФ).

7.13. Члены Профкома включаются в состав комиссий образовательнойорганизациипотарификации,аттестациипедагогическихработников,

специальной оценке условия труда, охране труда, социальному страхованию идругие.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВАВЫБОРНОГООРГАНАПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Профкомобразовательнойорганизациюбязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза посоциально-трудовымвопросамвсоответствиисТрудовымкодексомРоссийскойФедерацииИФедеральнымзакономот12января1996г.№10-ФЗ «Опрофессиональныхсоюзах,ихправахигарантияхдеятельности».

Представлятьвовзаимоотношенияхсработодателеминтересыработников,неявляющихсячленамипрофсоюза,вслучае,еслиониуполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячноденежныесредстваиззаработнойплатынасчетпервичнойпрофсоюзнойорганизации.

8.2. Осуществлятьконтрользасоблюдениемработодателемиегопредставителями трудового законодательства и иных нормативных правовыхактов,содержащихнормытрудового права.

8.3. Осуществлятьконтрользаправильностьюведенияихраниятрудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, втомчислеприустановлениикваликационныхкатегорийпорезультатаматтестации работников.

8.4. Осуществлятьконтрользаохранойтрудавобразовательнойорганизации.

8.5. Представлятьизащищатьтрудовыеправачленовпрофсоюзавкомиссии потрудовымспорамив суде.

8.6. Осуществлятьконтрользаправильностьюисвоевременностьюпредоставленияработникамотпусков иихоплаты.

8.7. Осуществлятьконтрользасоблюдениемпорядкааттестациипедагогических работников образовательной организации, проводимой в целяхподтверждениясоответствиязанимаемой должности.

8.8. Приниматьучастиеваттестацииработниковобразовательнойорганизациинасоответствиезанимаемойдолжности,делегируяпредставителявсоставаттестационной комиссииобразовательнойорганизации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления насчетпервичнойпрофсоюзнойорганизациичленскихпрофсоюзныхвзносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельностивыборныхпрофсоюзныхорганов.

8.11. Организовыватьфизкультурно-оздоровительнуюикультурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательнойорганизации.

8.12. Содействоватьоздоровлениюдетейработниковобразовательнойорганизации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении кнаградамработниковобразовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГОДОГОВОРА

9. Стороныдоговорились:

9.1. Совместноразрабатыватьежегодныйпланмероприятийпореализации настоящего коллективного договора на текущий год иежегодноотчитыватьсянаобщемсобрании работниковоего выполнении.

9.2. Работодательвтечение7календарныхднейсодняподписанияколлективногодоговоранаправляетеговорганпотруду(уполномоченныйорган) дляуведомительной регистрации.

9.3. Разъяснятьусловияколлективногодоговораработникамобразовательной организации.

9.4. Представлятьсторонамнеобходимуюинформациювцеляхобеспечения надлежащего контролязавыполнениемусловий коллективногодоговора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующегозапроса.

Отработодателя:	**Отработников:**
Руководитель образовательнойорганизации	Председатель первичной профсоюзнойорганизации
_____Комисарова И.В.	_____Баурина О.В.
М.П.	М.П.
«___»_____2021г.	«__»_____2021г.