

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения

«Средняя школа № 11 Ворошиловского района Волгограда»

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 2245-2024-678
« 09 » января 20 2025 г.
номер в журнале регистрации 2245
Отвественный за регистрацию
Иванов Иван Иванович
Иванов Иван Иванович

Утвержден на общем собрании
работников МОУ СШ №11
Протокол № 47
от «12» декабря 2023 г.

От работодателя:

Директор
МОУ СШ №11

Полыкина А.В.
А.В. Полыкина

«12» декабря 2023 г.



От работников:

Председатель ППО

МОУ СШ №11

Чусова С.А.
С.А. Чусова

«12» декабря 2023 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 11 Ворошиловского района Волгограда».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;

- Региональное отраслевое Соглашение между комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области и Волгоградской областной организацией Профсоюзного Союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 годы, (для организации, находящейся в ведении комитета образования и молодежной политики Волгоградской области и муниципальных районов);

- Территориальное Соглашение по организации, находящимся в ведении департамента по образованию администрации Волгограда и его территориальных управлений на 2021--2024 годы (для организации города Волгограда);

- Соглашение между Органом, осуществляющим управление в сфере образования и территориальной (районной, городской) организацией Профсоюзного Союза работников народного образования и науки Российской Федерации наименование муниципального района (для муниципальных общеобразовательных организаций области).

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

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – руководителя общеобразовательной организации Поляковой Анастасией Васильевной. (далее – работодатель);

Работники общеобразовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице представителя первичной профсоюзной организации Чусовой Светланой Анатольевной (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательной организации (далее образовательной организации), в том числе заключивших трудовой договор (эффективный контракт) о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа государственной или муниципальной организации, реорганизации, в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняется свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать ясность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора – эффективного контракта) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (ст. 68 ТК РФ).

2.2.3. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организацией при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизируются его

трудоустройство (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки

эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор (эффективный контракт) дополнительных условий не допускается ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре (эффективном контракте) оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождаящуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предельно, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Включать в трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.2.5. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и иными средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами и в любых исключительных случаях, ставших под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации и других технических средств, и материалов, принадлежавших работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.6. Обеспечивать своевременное увеличение работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работодателем и работником трудового договора (эффективного контракта).

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за

исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора (эффективного контракта).

2.2.8. Информировать Профком в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, информировать за три месяца при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:
- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации".

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации, право на время для поиска работы (2 - часов в неделю) (например, с сохранением среднего заработка.

2.2.11. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения Профкома. 2.2.12. Определить с учетом мнения Профкома формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или допоследипломного образования по программам повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года пункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
- 2.2.14. В случае направления работника для профессионального образования или выполнения работ (услуг) работодатель обязан возмещать работнику: расходы по проезду, расходам по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).
- 2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах (по согласованию с учредителем организации):
- 300 рублей – по Волгоградской области;
- 500 рублей – за пределы Волгоградской области.
- 2.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим дополнительное профессиональное образование соответствующего уровня, и направляемым на обучение работодателем.
- 2.2.17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
- 2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием Профкома.
- 2.2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 2.2.20. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.
- 2.3. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками.

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также согласий работников образовательной организации определяются условия и время отдыха работников образовательной организации, осуществляющих коллективные договоры, правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком работы (сменным графиком), согласованными с Профкомом.

3.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, уставами образовательных организаций, приказами Минобрнауки России и науки Российской Федерации, а также с учетом особенностей образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при ее аттестации с сохранением заработной платы;

- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату;

- возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.3. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, работников и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для работников и руководителей организаций, расположенных в сельской местности для женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности ежедневной работы (40 часов) (статья 263.1 ТК РФ) для образовательных организаций, расположенных в сельской местности).

3.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению сторон.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

3.6. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу работодателя.

3.7. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается организационная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников время обязанностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, устанавливаемой в трудовом договоре (эффективном контракте), и основания ее изменения, сроки установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации 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 - далее приказ № 1601).

3.8. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.10. Изменение условий трудового договора (эффективного контракта), за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся классов (классов-комплектов, групп продолжительного дня), определенных сторонами условиями трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены.

3.11. При установлении учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, группах (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), предметах, курсах, дисциплинах (модулях) у учителей и преподавателей высших классов, предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, группах (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) (пункт 2.3. Порядка приказа № 1601).

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

Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их ухода в отпуск) до осуществления изменений предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта).

3.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином

3.17. Периоды каникулярного времени, устанавливаемые для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется распределением занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными

Для указанных выше работников предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (пункт 2.4. приказа № 536).

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по распределению и выполнению непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также, от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» – далее приказ

3.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (пункт 3.1. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Минпросвещения России от 11 мая 2016 г. № 536).

3.16. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочее время, составляющие более двух часов подряд, не связанный с их отходом и

3.15. Продолжительность рабочей недели пятидневная - непрерывная рабочая неделя с

3.14. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, не совпадающее с их каникулярным временем, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без

3.13. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к

3.12. Продолжительность рабочей недели пятидневная - непрерывная рабочая неделя с

3.11. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Минпросвещения России от 11 мая 2016 г. № 536.

... для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с ... Российской Федерации (пункт 4.1. приказа № 536).

... в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их учебной работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени (пункт 4.2. приказа № 536).

... (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, организационным и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников (пункт 5.1. приказа № 536).

... время рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей по согласованию с Профкомом (пункт 4.6. приказа № 536).

... Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и воспитательных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации (в пределах установленной им предельной продолжительности рабочего времени) (пункт 4.5. приказа № 536).

3.18. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.19. Работодатель обязан согласовывать с Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.20. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

3.22. Правилами внутреннего трудового распорядка (далее ИВТР) образовательной организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников (работников в течение недели не менее 4 часов ежедневно) предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается ИВТР образовательной организации или по соглашению между работодателем и работателем.

календарных дней.

компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска — 56
При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная
проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику,
При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за
предупреждения работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (статья 124 ТК РФ).

переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при
Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем
непродолжительности работника, наступившей во время отпуска.

3.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной
оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным
3.26. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого
обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
такие рабочие места по результатам СОУТ);
- за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней (если есть

предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
3.25. В соответствии с законодательством работникам (статья 117 и 119 ТК РФ)
с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Пролетение, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится
нет подряд.
Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух

лет подряд.
Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК
позднее, чем за две недели до его начала.

3.24. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не
оплачиваться в полном размере.
продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и

работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его
При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год
работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

работников. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен
в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления
месяца непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести
места работы (должности) и среднего заработка.
предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением

предоставляется ежегодный отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством
Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной
нормативных актов.

Работникам педагогические работники и иные работники выполняют свои
в случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняются свои
каникулярный период, по окончании учебного года в летний период, работодатели с учетом

3.23. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков
исчисляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, работодатели с учетом
время отпуска утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года

график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных
нормативных актов.

3.23. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков
исчисляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, работодатели с учетом
время отпуска утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года
график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных
нормативных актов.

При увольнении работника по сокращению (численности) штата выплачивается компенсация за полный рабочий год в случае если работник отработал в данном рабочем месяце не менее 5,5 месяцев.

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

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

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

328. Стороны договорились о предоставлении работником образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска (из средств от приносящей доход деятельности) в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- рождения ребенка - 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников - 3 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- похоронов близких родственников - 3 календарных дней;
- председателю Профкома - 3 календарных дней.

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

330. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определенной по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

331. Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- 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, 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 (статья 128 ТК РФ).

Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 14 календарных дня.

Работники, достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сокола лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.33. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.32.7. В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске включается в длительном отпуске сроком до 1 года, не засчитывается.

3.32.6. Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года, если предусмотрено частичное или полное сохранение за работником заработной платы или производятся выплаты из бюджетных поступлений и при условии, что в пенсионный фонд Российской Федерации в этот период времени на лицевой счет педагога производятся отчисления страховых взносов.

3.32.5. Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверяемых больничным листом (справкой).

3.32.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации.

3.32.3. Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется организацией самостоятельно и согласованно с Профкомом. При этом рассматривается в первоочередном порядке предоставлять длительные отпуска для выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагога в реабилитационный период после длительного лечения.

3.32.2. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по желанию от размеров нагрузки (педагогической работы).

3.32.1. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен педагогическому работнику, замещающие должности, помеченные в разделе 3.32.1. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику, осуществляющему совместительству образовательной организации.

3.32. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по желанию от размеров нагрузки (педагогической работы).

3.32.1. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен педагогическому работнику, осуществляющему совместительству образовательной организации.

3.32.1. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен педагогическому работнику, осуществляющему совместительству образовательной организации.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, принятом для локально-нормативных актов (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работ или переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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 пятнадцать календарных дней до выплаты заработной платы.

Размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Размеров и оснований удержаний, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответствующих выплат, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

Размеров и оснований удержаний, причитающихся ему за соответствующий период;

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

№ 1807.

Решения постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. об образовательных учреждениях за выполнение функций классного руководителя (в № 850 "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных учреждений, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1159/08, а также постановлением Правительства Российской Федерации при осуществлении выплат денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплат денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, ежемесячно

При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам в классное руководство руководствуется разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплат денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, ежемесячно

При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам в классное руководство руководствуется разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплат денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, ежемесячно

4. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработную плату за первую половину месяца организация выплачивает сотруднику пропорционально отработанному времени.

4.2. Выплата заработной платы производится не позднее 30 числа каждого месяца.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.24.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.24.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников.

3.24.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, действующих в области рабочего времени и времени отдыха работников.

3.24. Профком обязуется:

3.24.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, действующих в области рабочего времени и времени отдыха работников.

3.24.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников.

3.24.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.8. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

По желанию работника ему могут быть предоставлены другой день отдыха. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходные или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов) (статья 153 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день производят в соответствии с Уставом Минимальная оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере не менее двойной или дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), оплата должна включать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные конкретной системой оплаты труда.

4.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (индексации оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада в повышенном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Оплату труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день производят в соответствии с Уставом Минимальная оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере не менее двойной или дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), оплата должна включать все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные конкретной системой оплаты труда.

4.4. При заработной плате и утверждении в образовательной организации показатели и критерии эффективности работы в целях осуществления стимулирования качества и эффективности работы должны быть определены в соответствии с принципами:

- принцип справедливости;

- принцип объективности вознаграждения работника за достижение результатов (принцип справедливости);

- принцип прозрачности; вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип справедливости);

- принцип прозрачности; вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в достижение результатов всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- принцип прозрачности; вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу работника в достижение результатов своего труда (принцип прозрачности);

- принцип объективности его труда (принцип объективности);

- принцип объективности вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

4.3. При заработной плате и утверждении в образовательной организации показатели и критерии эффективности работы в целях осуществления стимулирования качества и эффективности работы должны быть определены в соответствии с принципами:

- принцип объективности вознаграждения работника за достижение результатов (принцип справедливости);

- принцип объективности вознаграждения работника за достижение результатов (принцип справедливости);

- принцип объективности вознаграждения работника за достижение результатов (принцип справедливости);

- принцип объективности вознаграждения работника за достижение результатов (принцип справедливости);

4.2. При заработной плате и утверждении в образовательной организации показатели и критерии эффективности работы в целях осуществления стимулирования качества и эффективности работы должны быть определены в соответствии с принципами:

Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1	1
2	1
Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы); учитель, преподаватель.	Учитель, преподаватель
Обучающимся по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

4.10. С учетом финансово-экономического положения работодателя сохраняется на период до одного года оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работником образовательных организаций, в периоды:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных должностях должны совпадать по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются комитетом образования и науки образовательной области к компетенции которого относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

<p>(ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания.</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.</p>	<p>Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)</p>	<p>Мастер производственного обучения по труду</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, клубы), музыкальный руководитель, концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре</p>	<p>Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении</p>	<p>Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования</p>	<p>Учитель, преподаватель, педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительного работы по основной должности); воспитатель (независимо от места работы);</p>	<p>Учитель – психолог, учитель – дефектолог</p>
--	---	---	---	--	--	--	--	--	--	---

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. С приложением об оплате труда устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда

- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, коллективных договоров, соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров, соглашений

- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности организации значимые виды деятельности;

4.13. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат) как приложении к нему) возможность выплат (доплат) (работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены

4.12. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.11. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.10. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.9. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.8. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.7. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.6. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.5. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.4. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.3. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.2. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.1. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

4.0. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

3.9. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

3.8. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

3.7. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

3.6. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

3.5. Молодым специалистам областных государственных учреждений в селских поселениях и рабочих поселках

5.2.4 Работодатель:

- ежегодно отчисляет в Профком денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
- активизирует совместно с Профкомом физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу в трудовых коллективах;
- предоставляет в перечень ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовом коллективе;

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 100% МРОТ за счет средств работодателя если в организации имеются для этого возможности.

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

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

У. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

4.1.7. Работодатель сохраняет предоставление компенсационных мер (повышенные ставки оплаты труда – не менее 4% (ст. 147 ТК РФ); дополнительное оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей смены – не более 36 часов (ст. 92 ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с повышенной ответственностью труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и результатами по результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу в соответствии с изменением критериев классификации условий труда, а не с фактическим изменением условий труда на рабочих местах (п.3 ст.15 Федерального закона № 421 от 03.07.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

4.1.6. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной численности классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, обучающихся в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания соответствующая доплата, как это предусмотрено в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено в классе, группе.

4.1.5. Закономия средств фонда оплаты труда наравляется на премирование, оказание помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (приказе) образовательной организации.

4.1.4. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной численности классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, обучающихся в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено в классе, группе.

4.1.3. Работодатель сохраняет предоставление компенсационных мер (повышенные ставки оплаты труда – не менее 4% (ст. 147 ТК РФ); дополнительное оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей смены – не более 36 часов (ст. 92 ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с повышенной ответственностью труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и результатами по результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу в соответствии с изменением критериев классификации условий труда, а не с фактическим изменением условий труда на рабочих местах (п.3 ст.15 Федерального закона № 421 от 03.07.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

4.1.2. Работодатель сохраняет предоставление компенсационных мер (повышенные ставки оплаты труда – не менее 4% (ст. 147 ТК РФ); дополнительное оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей смены – не более 36 часов (ст. 92 ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с повышенной ответственностью труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и результатами по результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу в соответствии с изменением критериев классификации условий труда, а не с фактическим изменением условий труда на рабочих местах (п.3 ст.15 Федерального закона № 421 от 03.07.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

4.1.1. Работодатель сохраняет предоставление компенсационных мер (повышенные ставки оплаты труда – не менее 4% (ст. 147 ТК РФ); дополнительное оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей смены – не более 36 часов (ст. 92 ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с повышенной ответственностью труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и результатами по результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу в соответствии с изменением критериев классификации условий труда, а не с фактическим изменением условий труда на рабочих местах (п.3 ст.15 Федерального закона № 421 от 03.07.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

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

6.111. Обеспечивать устанавленные санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.110. Обеспечивать за свой счет прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников с ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.19. Обеспечивать работников сертифицированной (декларированной) спецодеждой в соответствии с требованиями (СИЗ), по результатам СОУТ и профессиональным рискам, молоком или другими равноценными продуктами, обезжиривающими средствами в соответствии с устанавленными нормами.

6.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки труда, иными нормативными правовыми актами, трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, регулирующими государственные трудовые отношения.

6.17. Обеспечивать проведение в устанавленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.16. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с профсоюзом.

6.15. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов на рабочих местах, в соответствии с законодательством.

6.14. Проводить обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.13. Использовать возможность возврата части страховых взносов из ФСС (до 20%) на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупредительные мероприятия в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные мероприятия.

6.12. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным методам и приемам работы, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные мероприятия.

6.11. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по охране труда в образовательной организации в соответствии с законодательством и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

6.10. Обеспечивать безопасность и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.9. Обеспечивать реализацию права работников на здоровые и безопасные условия и охрану труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупредительных мероприятий травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

6.8. Обеспечивать соблюдение по охране труда (ТТ):

6.7. Обеспечивать базу по охране труда и совершенствовать локальную нормативную базу по охране труда в образовательной организации в соответствии с законодательством и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

6.6. Обеспечивать и внедрять СУОТ в образовательной организации.

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

6.4. Проводить обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.3. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов на рабочих местах, в соответствии с законодательством.

6.2. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с профсоюзом.

6.1. Обеспечивать проведение в устанавленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.11. Обеспечивать устанавленные санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.10. Обеспечивать за свой счет прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников с ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.9. Обеспечивать работников сертифицированной (декларированной) спецодеждой в соответствии с требованиями (СИЗ), по результатам СОУТ и профессиональным рискам, молоком или другими равноценными продуктами, обезжиривающими средствами в соответствии с устанавленными нормами.

6.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки труда, иными нормативными правовыми актами, трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, регулирующими государственные трудовые отношения.

6.7. Обеспечивать проведение в устанавленном порядке специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с профсоюзом.

6.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов на рабочих местах, в соответствии с законодательством.

6.4. Проводить обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.3. Обеспечивать реализацию права работников на здоровые и безопасные условия и охрану труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупредительных мероприятий травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

6.2. Обеспечивать соблюдение по охране труда (ТТ):

6.1. Обеспечивать базу по охране труда и совершенствовать локальную нормативную базу по охране труда в образовательной организации в соответствии с законодательством и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

- 6.1.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.
- 6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.15. Создать на паритетной основе совместную комиссию по охране труда, выполняющую следующие функции: контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнение мероприятий по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний работников.
- 6.1.16. Оказывать содействие техническому (главному) инспектору профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) в охране труда в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в допускной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.1.17. Приобретать и обеспечивать за свой счет медицинскими книжками работников образовательной организации.
- 6.1.18. Проводить за свой счет обучение работников образовательной организации санитарному минимуму.
- 6.1.19. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашений по охране труда.
- 6.1.20. Организовывать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение стажировки на рабочих местах, стажировки на рабочих местах и проверки знаний работников.
- 6.1.21. Организовывать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.
- 6.1.22. Вести в образовательной организации должностную спецификацию по охране труда не менее чем 0,5 ставки.
- 6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для приема пищи работников образовательной организации.
- 6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо переводится на работу, возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.4. Работники обязаны:
- 6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные правилами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.4.2. Пройти обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструкцию по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда.
- 6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя, но не реже одного раза в год.
- 6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необходимости срочного ремонта средств индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

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

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

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

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.7.2. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на участие в формировании здорового образовательного процесса, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/63 от 19 ноября 2019 г. "О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений").

6.7.1. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях; организовывать мероприятия, направленные на сохранение профессионально-личностного здоровья работников; формированию систем мер по обеспечению здоровья берегущей среды в общеобразовательных организациях, обеспечении психологической безопасности субъектов образовательного процесса, а также по ориентации работников на сохранение своего здоровья и формирование здорового образовательного поведения.

6.7. Стороны признают необходимым:

6.6.6. Проводить смотр-конкурсы на «Лучшее рабочее место по охране труда» и др.

6.6.5. Принимать участие в районных (городских) смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

6.6.4. Участвовать в работе комиссии по проведению СОУТ.

6.6.3. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, санитарные льготы и компенсации за вредные во вредных условиях труда.

6.6.2. Избирать и организовывать работу уполномоченного лица по охране труда.

6.6.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровье и безопасные условия труда, охрану труда.

6.6. Профком обязуется:

7.3.3. Предоставлять Профкому по его письменным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социаль-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, и другим.

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

7.3.5. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения (как минимум одно помещение) как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; 7.3.6. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и ортехники.

7.3.7. Осуществлять техническое обслуживание ортехники и компьютеров, многократной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, выделенного Профкому.

7.3.8. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социальных-трудовых и иных прав, и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.10. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разграничением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- утверждение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования форм подготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ).

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.6. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников образовательной организации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 7.7. По согласованию с Профкомом производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- предоставление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- предоставление к награждению орденами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ);
- 7.8. С преварительного согласия Профкома производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома, на другую работу
- временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 7.9. С преварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статья 374, 376 ТК РФ):

- 8.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 8.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 7.10. Члены Профсоюза, уполномоченные по охране труда профкомов, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от работы на время краткосрочной учебной (комиссиях) участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в Профком с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
- 7.12. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора (эффективного контракта) за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 7.13. Члены Профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и другие.
- 81 ТК РФ); - сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ); - несоблюдение работником должностных или выполняемой работе - вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ); - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

- 8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.9. Осуществлять проверку правильности управления и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:
- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 9.2. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомления регистрацией.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежашего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации
Полякова А.В.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

« 18 » 12 2013 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
Чусова С.А.
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

« 18 » 12 2013 г.

В настоящем
коллективном договоре
МОУ СП № 11
пронумеровано,
протнуровано и
скреплено печатью
26 (двадцать шесть) листов
Директор МОУ СП № 11
Полякова А. В.

