

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Волгоградский технический колледж»
на 2022- 2025 годы

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 2020-2021-870
«12» марта 2022 г.
номер в журнале регистрации 2020
Ответственный за регистрацию
Ильинский Александр
Ильинская Т.Е.

УТВЕРЖДЕН
общим собранием работников
государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Волгоградский технический
колледж»

Прокол
от 28 июня № 1

От работодателя:

Директор государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Волгоградский технический
колледж»


В.А. Кантур

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Волгоградский технический колледж»

Ульянова
Л.В. Ульянова

28 июня 2022 г.

Волгоград
2022 год

I. 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 государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Волгоградский технический колледж».

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 Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2022 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников профессиональной образовательной организации и установлению дополнительных социально-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 – директора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский технический колледж» Кантур Вячеслав Анатольевич (далее – работодатель);

работники профессиональной образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский технический колледж» Ульянова Людмила Викторовна (далее – Профком).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников профессиональной 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 профессиональной образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

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

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

1.8. При смене формы собственности профессиональной 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 профессиональной образовательной организации коллективный договор сохраняет 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 представителями 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 профессиональной образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность 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.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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 передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора – эффективного контракта) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом профессиональной образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организации 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 (эффективного контракта), в котором конкретизированы его трудовые (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 допускать 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.

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

2.2.4. Заключать 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. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменениях 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 работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производить 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).

2.2.7. Информировать Профком в письменной форме не позднее, чем за три 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, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

Ликвидация профессиональной образовательной 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.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов 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;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в профессиональной образовательной организации;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией профессиональной образовательной организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы 3 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

2.2.10. 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 мнения Профкома.

2.2.11. С учетом мнения Профкома определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 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).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

400 рублей – по Волгоградской области;

700 рублей – за пределы Волгоградской области;

2500 рублей – при направлении в командировку за пределы территории РФ.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе

работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры профессиональной образовательной организации, ее реорганизацией с участием Профкома.

2.2.18. 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).

2.2.19. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные профессиональные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, 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, ставящих 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, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору".

2.3. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников профессиональной образовательной организации

определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профкомом.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре (эффективном контракте), и основания ее изменения, случаи 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.

3.4. Преподавателям организации, осуществляющую образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников профессиональной образовательной организации, определяется правилами внутреннего трудового распорядка (далее ПВТР), графиками работы, трудовым договором (эффективным контрактом).

Работодатель и Профком обеспечивают разработку ПВТР в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей части 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее приказ № 536), предусматривая в них в том числе:

- а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;
- г) условия реализации права педагогических работников на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой,

предусмотренной должностными обязанностями или индивидуальным планом как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами;

д) 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 от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

е) 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.

3.6. В рабочее время педагогических работников в период учебных занятий включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, а также время необходимое для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта).

3.7 В профессиональной образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с Профкомом, в соответствии с пунктом 1.9. приказа № 1601.

3.8. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом, при условии, если преподаватели, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых профессиональная образовательная организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у преподавателей выпускных групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) (пункт 2.3. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (эффективном контракте) приказ № 1601).

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

Об изменениях 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 предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта).

3.10. Преподавателям, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающим 1440 часов в учебном году.

3.11. Изменение условий трудового договора (эффективного контракта), за исключением изменения трудовой функции педагогического работника профессиональной 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, сокращения количества классов групп, определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены.

3.12. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

3.13. Привлечение работников профессиональной 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.

3.14. Преподаватели организации, реализующие образовательные программы среднего профессионального образования и программы профессионального обучения, которым установлен годовой объем учебной нагрузки, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, привлекаются к методической работе, участию в конференциях, семинарах, мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию, а также организации и проведению культурно-массовых мероприятий, работе предметных (цикловых) комиссий, комплектованию учебных кабинетов, лабораторий (пункт 4.4. приказа № 536).

3.15. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

3.16. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий профессиональная образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (пункт 3.1. приказ № 536).

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

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

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

Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся профессиональной образовательной организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации (пункт 4.1. приказа № 536).

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

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

3.18. Продолжительность рабочей недели: пятидневная непрерывная рабочая неделя с выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье. 3.19. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с 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 федеральными законами.

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

3.21. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, когда в силу необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

3.22. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя.

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

3.23. ПВТР профессиональной образовательной организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников 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 ПВТР профессиональной образовательной организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (пункт 1.5. приказа № 536).

3.24. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, работодатели с учетом мнения Профкома утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и выплачиваться в полном размере.

3.25. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится по письменному согласию работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.26. В соответствии с законодательством работникам (статьи 117 и 119 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день;

главному бухгалтеру	14 календарных дней
заместителю главного бухгалтера	7 календарных дней
начальнику бухгалтерии	7 календарных дней
главному бухгалтеру	7 календарных дней
специалисту по закупкам	7 календарных дней
специалисту отдела правового, кадрового и документационного обеспечения	10 календарных дней
водителю легковой автомашины	3 календарных дня

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с установленной степенью вредности и (или) опасности к классам условий труда.

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

3.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (статья 124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом преподавателям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска — 56 календарных дней.

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

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 течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.29. Стороны договорились о предоставлении работникам профессиональной образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября (другой день начала учебного года) детей младшего школьного возраста в школу — 1 календарный день;
- для сопровождения в день окончания учебного года детей младшего школьного возраста или выпускника в школу — 1 календарный день;
- рождения ребенка — 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников — 3 календарных дня;
- бракосочетания работника — 3 календарных дня;
- похорон близких родственников — 3 календарных дня;
- юбилеям (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет) — 1 календарный день;
- председателю Профкома — 3 календарных дня;
- при переезде работника на новое место жительства — 2 календарных дня;
- проводов сыновей в ряды Вооруженных сил Российской Федерации — 1 календарный день.

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

3.31. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.32. Работодатель обязан предоставить 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);
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней.

3.33. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 8, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.34.1. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен независимо от размеров нагрузки (педагогической работы).

3.34.2. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимости от конкретных условий профессиональной образовательной организации.

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику, работающему по совместительству.

3.34.3. Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется профессиональной образовательной организацией самостоятельно по согласованию с работодателем. При этом рекомендуется в первоочередном порядке предоставлять длительные отпуска для выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагога в реабилитационный период после длительного лечения.

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

3.34.5. Длительный отпуск не может быть разделен на части. В случае выхода работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем не предоставляются.

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

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

3.34.7. Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником, находящемся 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 тот период времени на лицевой счет педагога производятся отчисления страховых взносов.

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

3.34.9. Работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года для прохождения диспансеризации.

Работники, достигшие возраста сорока лет имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год.

Работникам, не достигшим 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.

За всеми указанными выше работниками сохраняется рабочее место (должность) и полный заработок.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (соглашаются) с работодателем.

Работник после прохождения диспансеризации обязан принести работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в этот день (дни).

3.35. Профком обязуется:

3.35.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.35.2 Локальные нормативные акты, регулирующие вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ принимаются по согласованию с профкомом.

3.35.3 Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

Днями выплаты заработной платы являются: «3» числа текущего месяца за вторую половину предшествующего месяца и «18» числа текущего месяца за первую половину текущего месяца.

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

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

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома. Заработная плата выплачивается работнику в безналичной форме путем перечисления на расчетный счет кредитной организации, указанной в заявлении работника. Работник вправе изменить 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 со дня выплаты заработной платы.

4.2. При выплате за классное руководство (кураторство) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения необходимо руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций СПО письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 30 августа 2021 года №А-1389/05, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора) (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2006 г. № 548, от 10 ноября 2020 г. № 1800, от 7 июля 2021 г. № 1133).

4.3. Работодатель разрабатывает с учетом мнения Профкома положение об оплате труда работников профессиональной образовательной организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, ведение учебного кабинета и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.5. При разработке и утверждении в профессиональной образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
правила решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзом (принцип прозрачности).

4.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада месячного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

4.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему могут быть предоставлен 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 выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов) (статья 153 ТК РФ).

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

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

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

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты увольнения и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной пятидесятой действующей в это время часовой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

4.10. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказом Министерства образования и науки Волгоградской области от 08 февраля 2016 г. № 19 "Об утверждении Положения об аттестационной комиссии комитета образования и науки Волгоградской области по организации аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области", установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника применяется:

по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (специальности, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «педагог» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, применяется в течение срока ее действия, в том числе:

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в государственную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 08 февраля 2016 г. № 19 "Об утверждении порядка проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников государственных организаций Волгоградской области»;

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым выполняются должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Категория, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель.
Учитель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания.
Учитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.
Преподаватель производственного обучения	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Преподаватель музыкального учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Преподаватель музыкального учреждения, преподаватель музыкальной школы	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель музыкального учреждения, преподаватель музыкальной школы	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования

руководитель, концертмейстер	
старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, ДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
спонсор учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
преподаватель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
педагог – психолог, учитель – дефектолог, учитель - дефектолог	Учитель, преподаватель, педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы профилю работы по основной должности); воспитатель (независимо от места работы);

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются комитетом образования и науки Волгоградской 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, производится с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных часов взаимозачета.

4.11. С учетом финансово-экономического положения работодатель сохраняет на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам образовательных организаций, в периоды:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных факторов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии.

4.12. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором (коллективным контрактом), осуществляется при наличии следующих оснований:

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в профессиональной образовательной организации (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (ставки) заработной платы;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.13. Установить выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров".

4.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) профессиональной образовательной организации.

4.15. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной выполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются Положением об оплате труда.

4.16. Работодатель сохраняет предоставление компенсационных мер (повышенный размер оплаты труда – не менее 4% (ст.147 ТК РФ); дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей недели – не более 36 часов (ст.92 ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и внесенных по результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу в связи с изменением критериев классификаций условий труда, а не с фактическим улучшением условий труда на рабочих местах (п.3 ст.15 Федерального закона № 421 от 28.12.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации «О специальной оценке условий труда»).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (эффективного контракта) (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (эффективного контракта) (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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 законами и иными нормативными правовыми актами.

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

5.2.3. Выплачивать единовременная премия при выходе работника на пенсию в размере не менее 100 % оклада.

5.2.4. Педагогические работники профессиональных образовательных организаций, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются мерами социальной поддержки, установленными законом Волгоградской области от 13 августа 2007 года № 1518-ОД «О мерах социальной поддержки по оплате коммунальных услуг и электрического отопления жилья педагогических работников образовательных организаций; работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Волгоградской области» (только для работников профессиональных образовательных организаций).

5.2.5. Работодатель:

- ежегодно отчисляет в Профком денежные средства, в случае их наличия, на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
- активизирует совместно с Профкомом физкультурно-оздоровительную и спортивно-оздоровительную работу в трудовых коллективах;
- предусматривает в перечне ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовом коллективе;
- проводит работу по созданию коллективов физкультуры, оказывает содействие их деятельности;
- обеспечивает информирование работников о внедрении Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- обеспечивает по месту работы условия для подготовки и сдачи нормативов ГТО.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, применение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в профессиональной образовательной организации в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ в сфере охраны труда.

Разрабатывать и внедрять СУОТ в профессиональной образовательной организации.

Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным методам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 217.1 (РФ)).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов из ФСС (до 20%) на профилактические меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

- 6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других учебных материалов на рабочих местах.
- 6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профкомом.
- 6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, устанавливающими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с законодательством об охране труда.
- 6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 6.1.10. Обеспечивать за свой счет прохождение при поступлении на работу обязательных предварительных и периодических, а также внеочередных медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.13. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 100 000 рублей, 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 совместно с Профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением мероприятий по охране труда.
- 6.1.16. Оказывать содействие техническому (главному техническому) инспектору профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) профсоюза в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и 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 профессиональной образовательной организации санитарному минимуму.
- 6.1.19. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.20. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний работников охраны труда.
- 6.1.21. Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивают социально-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.
- 6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и питания 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 производится перерыва в работе по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний 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.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо иного работника структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о наличии признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, а также при наличии признаков острого профессионального заболевания (отравления) в рабочее время, если в рабочее время выявлены нарушения с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Профком обязуется:

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

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

6.6.3. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия, охрану труда, санитарные льготы и компенсации за работу в тяжелых условиях труда.

6.6.4. Участвовать в комиссии по проведению СОУТ.

6.6.5. Принимать участие в районных (городских) смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный» совместно с работодателем.

6.6.6. Проводить смотры-конкурсы на лучшее рабочее место по охране труда и на лучший кабинет по охране труда.

6.7. Стороны признают необходимым:

6.7.1. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях; организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в образовательных организациях, обеспечения психологической безопасности всех участников образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение здоровья и формирование здоровьесберегающего поведения.

6.7.2. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на участие в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, 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 от 19 ноября 2019 г. "О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений").

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

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

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 работодатель предусматривает:

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

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

7.3.3. Предоставлять Профкому по его письменным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-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 представленных 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 оргтехники;

7.3.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, жилищной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять их техническое содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, принадлежащего выборному органу первичной профсоюзной организации;

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 технического содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-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 целевым использованием расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, бюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373

Ф;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5, настоящего коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения Профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования 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);
- 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);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования 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).

льного
ятости
одекса
етного
дж» от

7.6. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение нового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 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 поступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 81 ТК РФ).

рентьев

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 отраслевыми наградами и иными наградами (статья 91 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 (статьи 135, 44 ТК РФ);

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8. С предварительного согласия Профкома производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома (статьи 192, 193 ТК РФ);

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 урегулировании коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9. С предварительного согласия Профкома производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 1 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности 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).

10. Члены Профкома (профсоюза) освобождаются от работы на время очной профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением заработной платы (части 3 статьи 374 ТК РФ).

11. На время осуществления полномочий работником профессиональной 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.

12. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения 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 за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

13. Члены Профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, оценке условий труда, социальному страхованию и другие.

олгоградский

5,

нального

анятости

кодекса

бюджетного

предж» от

ерентьев

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Профком профессиональной образовательной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-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».

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

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 профессиональной образовательной организации.

8.5. Представлять 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 профессиональной образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников профессиональной образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии профессиональной образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания 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 членов профсоюза и других работников профессиональной образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников профессиональной 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
стоящего 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 уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам профессиональной
союзной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения
независимого контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7
рабочих дней со дня получения соответствующего запроса.

олгоградски

5,

нального

анятости

кодекса

джетного

едж» от

ерентьев

Комитет по труду и занятости населения
Волгоградской области

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области
Центр занятости населения
города Волгограда
(ГКУ ЦЗН г. Волгограда)

ул. Рабоче-Крестьянской, д.16, г. Волгоград, 400001
Тел./факс (844-2) 97-52-09
E-mail: czn_vdg@volganet.ru

исх. № 16- 871 от « 12 » 07 2022г.

Директору ГБПОУ «Волгоградский
технический колледж»
В.А.Кантур

ул. им. Тимирязева, д.5,
г. Волгоград,
400002

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации

коллективного договора Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Волгоградский технический колледж» от 28.06.2022

Государственное казенное учреждение Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда сообщает, что в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса
Российской Федерации коллективный договор Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения «Волгоградский технический колледж» от
28.06.2022 зарегистрирован 12 июля 2022 г.

(дата регистрации)

Регистрационный номер 2020-2022-БТД

Заместитель директора центра занятости населения



О.В.Терентьев

СОГЛАСОВАНО:

И.о. начальника отдела
Н.В.Холодова

Т.С. Смульская
89020925677