

ПРИНЯТ
на общем собрании
работников
МБОУ СОШ с. Крутое
30.12.2019 г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы с. Крутое
Добровского муниципального района Липецкой области
на 2019 – 2022 годы

От работодателя:

И.о. директора МБОУ СОШ
с. Крутое

Окунов С.И.

30.12.2019 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ с. Крутое

Крыленко И.А.

30.12.2019 г.

Коллективный договор прошел регистрацию в администрации
Добровского муниципального района.

Регистрационный № 23, код _____, дата 30.12.2019.

Координатор трехсторонней комиссии по регулированию социально-
трудовых отношений администрации Добровского муниципального района

С.С. Гладышев



I. Общие положения.

1.1. Настоящий договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ с. Крутое.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным Соглашением, региональным и территориальным Соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

— работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице председателя профсоюзной организации (далее – профком);

— работодатель в лице директора.

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

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ, отраслевыми соглашениями и иными законодательными актами.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и действует с момента подписания сторон. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ, на основе взаимной договоренности сторон.

1.8. Стороны договорились, что директор знакомит работников с текстом коллективного договора в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока действия коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.

1.10. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и один раз в год отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании работников.

1.11. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все

возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовок.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.14. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора: правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Крутое; соглашение по охране труда; график отпусков; распределение учебной нагрузки; другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мотивированного мнения представительного органа работников в случае, предусмотренном ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение представительным органом консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающие интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников плана развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определённые ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

II. Трудовые отношения.

2.1. До подписания трудового договора с работником руководитель знакомит его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника; руководствуется квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций; учитывают профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2 Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового

договора 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 федеральным законом.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

2.4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.

2.5. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменном виде) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе обязательные условия оплаты труда:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев эффективности деятельности.

2.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (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, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.8. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.

2.9. Порядок определения учебной нагрузки и основания её изменения устанавливаются образовательной организацией в соответствии с приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

2.10. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.11. Об изменениях объёма учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.12. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.13. Работники образовательных организаций (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

2.14. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

2.15. Предельный объём учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации ее руководителем, определяется учредителем, а других педагогических работников, ведущих её помимо основной работы, - самой образовательной организацией в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству

педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (с изменениями и дополнениями).

2.16. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан уведомлять соответствующий профсоюзный орган не позднее чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае массового увольнения – не позднее чем за три месяца.

В целях поддержки работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидации или реорганизации организации, работодатель обязан предупреждать работников, являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.

2.17. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

III. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время работников учреждения, педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, оговоренными трудовым договором, календарным учебным графиком, учебной нагрузкой, расписанием занятий и в соответствии со ст. 91, ст. 333 ТК РФ.

3.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.3. Не педагогическим работникам установить продолжительность рабочего времени не более:

- а) 36 часов в неделю женщинам;
- б) 40 часов в неделю мужчинам.

3.4. Администрация учреждения распределяет учебную нагрузку на новый учебный год и согласовывает её с профкомом до ухода педагогических работников в отпуск. Объём учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника.

3.5. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять учителю методический день. Методический день не является дополнительным выходным днем, это рабочее время педагога, предназначенное для повышения педагогического мастерства как посредством самоподготовки, так и через коллективные формы повышения квалификации.

Учителя - предметники в методический день обязаны:

- присутствовать и (или) участвовать в работе всех общественных, заранее запланированных мероприятий в школе и вне ее;
- при необходимости заменять болеющих учителей;
- быть на дежурстве в школе вместе со своим классом.

3.6. Администрация разрабатывает графики рабочего времени всех категорий работников учреждения с учётом специфики работы, нормы рабочего времени и согласует их с профкомом.

3.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекать работников только с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Компенсацию за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.9. Приказом руководителя учреждения на педагогического работника может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, школьной мастерской и т.д., за что работнику производится дополнительная плата.

3.10. Представление отпусков регулируется графиком, составленным с учетом мнения первичной профсоюзной организации, утвержденным не позднее чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность отпуска работников учреждения составляет 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), педагогических работников 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

3.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.12. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем (ст. 335 ТК РФ). Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

3.13. В соответствии со ст.116, 117 Трудового Кодекса Российской Федерации, п. 117 раздела XLIII Постановления от 25.10.1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», предоставлять дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск поварам, работающим у плиты, продолжительностью 7 календарных дней.

3.14. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ, в следующих случаях:

- ✓ при праздновании свадьбы детей - 2 календарных дня;
- ✓ неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- ✓ по семейным обстоятельствам – по согласованию с администрацией учреждения.

3.16.Отзыв из отпуска производится согласно ст. 128 ТК РФ. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего времени или присоединена к отпуску за следующий год.

3.17. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не может быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и аттестация педагогических кадров

4.Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения, на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

4.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

4.2.5. Устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией Управления образования и науки администрации Липецкой области.

4.3. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и

муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (в действующей редакции).

4.4. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в пять лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационной категории.

4.4.1. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа профсоюзной организации МБОУ СОШ с. Крутое.

4.4.2. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п.3 ч.1. ст.81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 учётом его состояния здоровья (ч.3. ст.81 ТК РФ).

4.5. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель создаёт педагогическому работнику условия для её прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности – обеспечивает участие работников в аттестационных процедурах.

V. Оплата труда

5.1. Осуществлять выплату заработной платы и отпускных в сроки, установленные ст.136 ТК РФ.

5.2. Проводить тарификацию педагогических и руководящих работников при участии профкома. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

5.3. Оплату труда работников МБОУ СОШ с. Крутое осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Крутое.

5.4. Своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты их труда, а также с табелем учёта рабочего времени.

5.5. Обеспечить выдачу каждому работнику расчётного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы.

5.6. Начисленная работнику заработная плата (ст. 129 ТК РФ) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, в соответствии со ст.133.1 ТК РФ.

5.7. Заработная плата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.9. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием ФЗ «О специальной оценке условий труда» и письма Федеральной службы по труду и занятости от 24 января 2013 года №ТЗ/297-З-5 «Об обучении по охране труда и проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов» устанавливать в повышенном размере оплату труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями.

5.10. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами с учетом мнения профкома в пределах средств, выделенных на эти цели.

5.11. Подготовку и проведение аттестации работников проводить при участии профкома.

5.12. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в **приложении № 1** к коллективному договору, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

5.13. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.15. Компенсационная выплата за классное руководство устанавливается с учётом количества обучающихся в классе, группе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением обучающихся в классе, группе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательных организаций и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

5.16. При замещении временно отсутствующих учителей и воспитателей оплату производить с первого дня их замещения.

5.17. При проведении занятий по иностранному языку и технологии, по информатике и ИКТ на второй и третьей ступенях общего образования, физической культуре на третьей ступени общего образования, физике и химии (во время практических занятий) допускается деление класса на две группы, если наполняемость класса составляет не менее 20 человек.

5.18. При наличии необходимых условий и средств возможно деление на группы классов с меньшей наполняемостью при проведении занятий по другим предметам, а также классов первой ступени общего образования при изучении иностранного языка.

5.19. Не уменьшать в течение учебного года установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической нагрузки) за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.20. Информировать коллектив об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников, а также о размерах финансовых поступлений (средств, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц).

5.21. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

5.22. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством, не производятся согласно ст. 137 Трудового Кодекса Российской Федерации.

VI. Охрана труда.

6.1. Выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда.

6.2. Организовать обучение работников по охране труда и проверку знаний правил по охране труда у лиц занятых выполнением работ повышенной опасности.

6.3. Выполнить мероприятия по подготовке школы к началу учебного года.

6.4. В случае грубых нарушений со стороны администрации нормативных требований условиям работы, нарушения установленных режимом труда и отдыха, не обеспечение средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности и здоровью работника, последний вправе отказываться от выполнения работы до принятия мер по устранению нарушений. Отказ возможен после консультации с профкомом и официального уведомления об отказе от работы. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности и за ним сохраняется место работы и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.5. Ежегодно проводить медицинские осмотры работников (п. 9 ч. 1 ст. 48 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 212 ТК РФ).

6.6. Ежегодно проводить вакцинацию сотрудников против гриппа.

6.7. Проводить информационно-образовательные мероприятия по ВИЧ/СПИДу в сфере труда "Узнай об этом на работе".

VII. Обязательства профкома.

Профком:

7.1. Способствует созданию нормального микроклимата в коллективе.

7.2. Участвует в проведении аттестации педагогических работников и аттестации рабочих мест.

7.3. Участвует в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права: правила внутреннего трудового распорядка; соглашение по охране труда; положение об оплате труда работников МБОУ СОШ с.Крутое; график отпусков; распределение учебной нагрузки; другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

7.4. Осуществляет контроль за правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы.

7.5. Осуществляет контроль за соблюдением и эффективным использованием работающими режима рабочего времени.

7.6. Принимает меры по фактам нарушения порядка системы оплаты труда.

7.7. Оказывает помощь в получении субсидий на строительство и приобретение жилья.

7.8. Обеспечивает стабильность работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его Положений.

7.9. Профком оставляет за собой право защищать интересы сотрудников учреждения.

Случаи сохранения оплаты труда педагогических работников за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной

	должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель