



От Работодателя:

Директор
ГБОУ РК «ССШИ №1»

/Л.А. Бевз/

23 января 2024 года

От работников:

Председатель Профсоюзного комитета
ГБОУ РК «ССШИ №1»

/А.Л. Голик/

«23»

2024 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Республики Крым
«Симферопольская специальная школа-интернат №1»

Срок действия коллективного договора с 01.01.2024 г. по 31.12.2026 г.
Дата вступления договора в силу 01.01.2024 г.

город Симферополь
2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.	5
III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	13
V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	15
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	16
VII. ГАРАНТИИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	19
VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	22

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 общеобразовательном учреждении Республики Крым «Симферопольская специальная школа-интернат №1» (далее – Учреждение, образовательная организация).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ;
- иными законодательными нормативными правовыми и отраслевыми актами Российской Федерации и Республики Крым.
- локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Учреждение в лице его руководителя – Бевз Любови Александровны (далее – Работодатель);
- работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации – Голик Анны Львовны (далее – Профсоюзный комитет).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, кроме отдельных случаев, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения.

1.6. Взаимоотношения сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются действующим законодательством Российской Федерации, Республики Крым, Уставом Учреждения, локальными нормативными актами Учреждения.

1.7. Работодатель, заключивший Коллективный договор, по письменному заявлению работников, являющихся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), ежемесячно перечисляет на счёт городской профсоюзной организации денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников (ст. 377 ТК РФ).

1.8. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение 14 рабочих дней после его подписания, а также всех вновь поступающих при их приёме на работу.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания трудового коллектива в установленном законом порядке (ст. 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. 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.

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Перечень локальных нормативных актов Учреждения, которые Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Положение о премировании сотрудников
4. Положение о порядке стимулирования работников.
5. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса.
6. Положение об общем собрании (конференции) работников.
7. Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на ежегодный дополнительный отпуск
8. Соглашение об охране труда.
9. Список работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда
10. Перечень работ и профессий для выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

1.15. Стороны определили формы участия работников в управлении Учреждением (ст. 53 ТК РФ):

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

Профсоюзный комитет имеет право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- Профсоюзный комитет имеет право вносить по этим вопросам Работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях, педагогических советах при их рассмотрении.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

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

1.19. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2024 года и действует по 31.12.2026 года включительно.

II. УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также условия настоящего Коллективного договора;

2.1.2. Признавать выборный орган первичной профсоюзной организации - Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

2.1.3. Знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора путем проведения собраний, отчетов представителей сторон Коллективного договора, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.;

2.1.4. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

2.1.5. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним рабочее место (должность) среднюю заработную плату по основному месту работы. В случае, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 139, 168, 187 ТК РФ)

2.1.6. Предоставлять Профсоюзному комитету Учреждения по его запросам информацию по вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, настоящим Коллективным договором;

2.1.7. Сотрудничать с Профсоюзным комитетом Учреждения в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять, и своевременно рассматривать конструктивные предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.1.8. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в управлении Учреждением предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения;

2.2.2. Оказывать помощь в вопросах применения действующего трудового законодательства РФ, разработки локальных нормативно-правовых актов, содержащих

нормы трудового права, заключения Коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.2.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

2.2.4. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.2.5. Вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

2.2.6. Содействовать предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров;

2.2.7. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.8. Содействовать эффективной работе Учреждения;

2.2.9. Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

2.3. Стороны совместно рассматривают следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения Профсоюзного комитета согласно действующему законодательству.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

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

- 3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.
- 3.4. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
- 3.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
- 3.6. Условия трудового договора не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные действующим законодательством Российской Федерации, Коллективным договором Учреждения.
- 3.7. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предъявленным ст. 57 ТК РФ.
- 3.8. В трудовом договоре, с педагогическим сотрудником, оговаривается объем учебной нагрузки, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.
- 3.9. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами.
- 3.10. Трудовой договор с работниками Учреждение может заключать как на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, так и срочный трудовой договор, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
- 3.12. Право на занятие педагогической, медицинской деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», а также Профессиональным стандартам.
- 3.13. Наименования должностей и профессий работников Учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих», а также соответствовать Профессиональным стандартам.
- 3.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 3.15. Руководитель, заместители, другие работники Учреждения - при наличии соответствующего образования, помимо работы, определенной трудовым договором вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять

преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3.16. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора.

3.17. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.18. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

3.19. Учебная нагрузка педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

3.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.21. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством.

3.22. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя, за исключением случая ликвидации Учреждения в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.23. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможным расторжениям трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.24. Дополнительные основания прекращения трудового договора с работником:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

3.25. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.26. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.27. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работники имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии по возрасту);
- проработавшие в Учреждении 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.

3.28. 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 Учреждения, определяются с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.29. Педагогические работники направляются на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.30. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы, должность, средняя заработная плата по основному месту работы.

3.31. В первоочередном порядке для повышения квалификации направляются педагоги, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.32. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.33. Совершенствование медицинскими работниками профессиональных знаний и навыков осуществляется путем их обучения в образовательных и научных организациях по дополнительным профессиональным образовательным программам, реализуемым в виде повышения квалификации, профессиональной переподготовки, стажировки. Повышение квалификации работников проводится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.34. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), составленные заместителями директора и начальниками структурных подразделений.

3.35. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

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

3.37. Отдельным работникам Учреждения из числа административно-управленческого персонала в связи со спецификой их работы устанавливается ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя, при необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, то есть работник обязан выполнить норму рабочего времени и по распоряжению Работодателя может вызваться на работу до начала рабочего дня или задерживаться для выполнения своих трудовых обязанностей.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

3.38. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям работников:

- педагогическим работникам – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);
- медицинским работникам – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.39. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени. Работникам при сменной работе, а также работникам, где по условиям работы Учреждения не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета Учреждения.

3.40. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.41. Режим рабочего времени педагогов при выполнении должностных обязанностей определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.42. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы между занятиями. При нагрузке 18 часов (стандартная ставка учителя) и менее, работнику, по усмотрению Работодателя, может быть предоставлен методический день.

3.43. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

3.44. Работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

3.45. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

3.46. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между работником и Работодателем с учетом режима работы.

3.47. Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.48. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных

ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.49. Оплата за работу в выходной день и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.50. Выходные дни работников с непрерывным режимом работы определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.51. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.52. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.53. Как правило ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогам предоставляется в летний период или каникулярное время.

3.54. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, 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 (ст. 122 ТК РФ).

3.55. Учреждение до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- сотрудникам, усыновившим детей в возрасте до трех месяцев.

3.56. Сотрудникам-совместителям ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. Работнику в таком случае необходимо предоставить документы, подтверждающие факт отпуска по основному месту работы (например, копия приказа о предоставлении отпуска).

3.57. Продолжительность ежегодных отпусков по основному месту работы и по совместительству может не совпадать. Если отпуск на работе по совместительству короче, сотрудник может компенсировать недостающую часть дней, взяв на работе по совместительству отпуск без сохранения заработной платы. Такой порядок предоставления отпуска сотрудникам-совместителям предусмотрен в ст. 286 ТК РФ.

3.58. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается (ст. 121 ТК РФ):

- время фактической работы;
- время, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (болезнь, ежегодный оплачиваемый отпуск, праздничные дни, медосмотр и т. д.);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- время отстранения от работы сотрудника, не прошедшего медосмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе сотрудника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в рабочем году;
- другие периоды времени, предусмотренные трудовым (коллективным) договором или локальным актом Учреждения.

3.59. В стаж, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях, включается только время, фактически отработанное в таких условиях (ч. 3 ст. 121 ТК РФ).

3.60. При предоставлении ежегодного оплачиваемого 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 оплачиваться в полном размере.

3.61. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

3.63. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика по письменному заявлению сотрудника.

3.64. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

3.65. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

3.66. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.67. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

3.68. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также в иных случаях, установленных действующим законодательством).

3.69. Педагогические работники Учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ).

3.70. Медицинским сотрудникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней за работу в образовательном учреждении для детей с ограниченными возможностями здоровья.

3.71. В соответствии с действующим законодательством, отдельным категориям работников, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем - 3 календарных дня.

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

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

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

3.75. Учреждение, может предоставлять дополнительный неоплачиваемый отпуск на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- Бракосочетание работника – до 3 дней;
- Родителям первоклассников и выпускников – 1 день;
- Смерть близких родственников – 3 дня;
- Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году

3.76. Осуществление единовременного премирования работников к юбилейным и праздничным датам за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Республики Крым, принятыми в соответствии с Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым».

4.2. Вопросы оплаты труда в Учреждении регулируются Положением об оплате труда, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения.

4.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.4. Заработная плата каждого работника Учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат.

4.5. Вопросы премирования в Учреждении регулируются Положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения.

4.6. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание Учреждения, трудовой договор работника, табель учета рабочего времени и приказы, изданные директором Учреждения.

4.7 Табеля учета рабочего времени ведутся начальниками структурных подразделений и

диспетчером Учреждения, утверждаются директором Учреждения.

4.8. Выплата заработной платы производится в рублях Российской Федерации, в первоочередном порядке.

4.9. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 15 числа и окончательный расчет 30 (31) числа. О досрочной выплате заработной платы в декабре месяце директором Учреждения издается соответствующий приказ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.10 Заработная плата перечисляется на указанный работником Учреждения счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

4.11 Работодатель обязуется в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы одним из следующих способов:

- вручать работнику расчетный в листок в бумажном виде;
- направлять расчетный листок в электронном виде на рабочую или личную электронную почту работника.

4.12. Индексация заработной платы осуществляется в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

4.13. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 40% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 8 % от тарифной ставки (оклада). На рабочие места с вредными условиями труда:

- устанавливается повышенная оплата труда;
- организовывается выдача молока или других равноценных пищевых продуктов (0,5 литра в день) или по письменному заявлению работника заменяется на денежную компенсацию.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов». Список работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки условий труда утверждается локальным нормативным актом Учреждения.

4.15. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.16. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств, по согласованию с Профсоюзным комитетом и закрепляются в Положениях о стимулирующих выплатах, о премировании работников утверждены локальными нормативными актами Учреждения.

4.17. В случаях отсутствия возможности обеспечения педагогических работников полной нагрузкой, а также о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы, педагоги предупреждаются не позднее, чем за два месяца.

4.18. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.19. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. Оплата труда производится в таком случае как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.20. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.21. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.22. Оплата за работу в выходной день и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.23. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.24. В случае болезни работника расчет производится после сдачи им листка временной нетрудоспособности.

4.25. Работодатель обязуется выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности, с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством.

4.26. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска в соответствии с действующим законодательством РФ.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

5.1. Действовать в соответствии с трудовым законодательством РФ в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (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. Ежегодно отчислять в Первичную Профсоюзную организацию денежные средства на проведение оздоровительной работы, при наличии финансирования Учредителем Учреждения.

5.3. Оказывать материальную помощь за счет средств Профсоюзной организации:

- инвалидам;

- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы);
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты;
- при рождении ребенка;
- при первичной регистрации брака;
- на оздоровление.

Иные случаи и размеры оказания материальной помощи членам Профсоюза из средств Первичной Профсоюзной Организации устанавливаются на заседании Профсоюзного комитета.

5.4. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

5.5. При выполнении работником государственных или общественных обязанностей Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

5.6. Предоставлять работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, гарантии в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами.

5.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, на другую нижеоплачиваемую работу у данного Работодателя за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

5.8. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками сохраняется средний заработок по месту работы.

5.9. Работникам гарантируется право на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.10. Работникам гарантируется создание действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации. Овладение педагогами новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.11. Работникам гарантируется создание необходимых условий труда, оснащенность рабочего места на уровне современных требований.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны договорились:

6.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Для реализации этого права заключается Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (внедрение в Учреждении

системы управления охраной труда, осуществление ежегодного планирования мероприятий по охране труда, и др.).

6.3. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством РФ. По ее результатам разработать План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

6.4. Ознакомить под роспись работников с результатами специальной оценкой условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ; Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ), контролировать его выполнение.

6.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

6.7. На время приостановки работ в Учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.9. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой, который оплачивается Работодателем как простой не по вине работника.

6.10. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности со стороны Работодателя.

6.11. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками Учреждения.

6.13. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.14. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.15. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.16. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

- 6.17. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 6.18. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст. 227-230.1 ТК РФ).
- 6.19. 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 оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.20. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 6.21. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.
- 6.22. При понижении температуры в помещении ниже минимальной и при повышении температуры выше нормальной в соответствии с требованиями санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»), работодатель вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.
- 6.23. Оформить уголок охраны труда в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 6.24. Регулярно рассматривать на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросов выполнения положений Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах.
- 6.25. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствие действующему законодательству РФ.
- 6.26. Профсоюзный комитет принимает участие в комитете (комиссии) по охране труда. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок (ст.218 ТК РФ).
- 6.27. В целях содействия охране труда в Учреждении работники обязуются:
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
 - 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;
 - проходить очередные медицинские осмотры за счет средств Работодателя;
 - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления) (ст.214 ТК РФ)
- 6.28. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

VII. ГАРАНТИИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Учреждение 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. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены настоящим Коллективным договором (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности Первичной Профсоюзной Организации в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение Профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

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

7.3.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения, как для постоянной работы Профсоюзного комитета, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.3.6. 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.

7.4. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.ст. 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений Работодателем по вопросам, предусмотренным пунктом 7.4.1. настоящего Коллективного договора, с Профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

7.4.1. Председателю Профсоюзного комитета предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией Учреждения и его подразделений, на которых принимаются решения по

вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Руководитель своевременно информирует Профсоюзный комитет о проведении указанных заседаний.

7.5. С учетом мнения Профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (ст. 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

7.6. С учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения (ст.ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия Профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профсоюзного комитета (ст.ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе Работодателя члена Профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст.ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников Учреждения (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.10. Члены Профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.11. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия с Профсоюзным комитетом 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 (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

7.12. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.13. Профсоюзный комитет обязуется:

7.13.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.13.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

7.13.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.13.4. 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.
- 7.13.5. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.
- 7.13.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 7.13.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7.13.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 7.13.9. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.
- 7.13.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 7.13.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе.
- 7.13.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Учреждения.
- 7.13.13. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.
- 7.13.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

VIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

- 8.1. Учреждение в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации направляет настоящий Коллективный договор в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 8.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 8.3. Разъяснять условия Коллективного договора работникам Учреждения.
- 8.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).
- 8.5. Рассматривать возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 8.6. Соблюдать установленный действующим законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 8.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 8.8. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с « 01 » января 2024 года, сохраняет свое действие в течение всего срока.
- 8.9. В течении 7 (Семи) дней со дня подписания Коллективного договора направить в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

