

От работодателя:

Врио директора
МБОУ «Кировская ОШ №1»
«20» июня 2022 года


О.В. Кузнецова
М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Кировская ОШ №1»
«20» июня 2022г.


Н.В. Черная
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кировская общеобразовательная школа №1»
Кировского района Республики Крым
на 2022-2025 годы.**

Срок действия с 20.06.2022г. по 19.06.2025г.
Вступил в силу с 20.06.2022 г.

п. Кировское

2022

СОДЕРЖАНИЕ

Коллективного договора

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Кировская общеобразовательная школа № 1»

Кировского района Республики Крым

на 2022-2025 годы

	СТР.
Титульный лист	1
Содержание	2
I. Общие положения	3
II. Обязательства представителей Сторон Коллективного договора	5
III. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзных органов в управлении образовательной организацией	7
IV. Трудовые отношения, трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	9
V. Оплата и нормирование труда	19
VI. Рабочее время и время отдыха	27
VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации и меры социальной поддержки	34
VIII. Охрана труда и здоровья	38
IX. Пенсионное обеспечение	43
X. Поддержка молодых педагогов	44
XI. Дополнительное профессиональное образование работников	45
XII. Гарантии профсоюзной деятельности	47
XIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	52
XIV. Контроль за выполнением Коллективного договора.	
Ответственность сторон Коллективного договора	53
XV. Заключительные положения	54

Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Кировская общеобразовательная школа № 1» Кировского района Республики
Крым
на 2022-2025годы

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор на 2022-2025 годы заключён в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Кировская общеобразовательная школа №1» Кировского района Республики Крым между работодателем в лице директора (далее – Работодатель) и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации (Профком) – полномочными представителями работников (далее – Стороны) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Кировская общеобразовательная школа №1» Кировского района Республики Крым (далее – образовательная организация).

Сторонами коллективного договора являются:
работники образовательной организации в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации Черной Натальи Валерьевны
работодатель в лице его представителя – директора образовательной организации – Кузнецовой Ольги Владимировны (далее – Работодатель).

Стороны согласились, что Профком выступает в качестве полномочного представителя работников по ведению переговоров, касающихся реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов при разработке и заключении коллективных договоров и соглашений.

1.2. Коллективный договор является правовым актом социального партнёрства, которое регулирует трудовые отношения, социально-экономические вопросы, касающиеся интересов работников, лиц, которые обучаются, работодателя и учредителя.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на работников (в том числе совместителей) и руководителей образовательной организации – МБОУ «Кировская ОШ №1».

Коллективный договор является составной частью коллективно-договорного процесса в системе социального партнёрства в образовательной сфере муниципального образования Кировский район и является обязательным для выполнения Сторонами.

1.4. Основой для заключения Коллективного договора являются:
Конституция Российской Федерации;
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «О социальном партнёрстве в Республике Крым»;
Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;
Закон Республики Крым от 06 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;

Соглашение о взаимодействии между отделом образования, молодежи и спорта администрации Кировского района Республики Крым и Кировской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2024 годы от 09.06.2021.

- Законом Республики Крым от 09.12.2021 г. № 242-ЗРК/2021 «О бюджете Республики Крым на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов»;

- Постановление Совета Министров Республики Крым № 658 от 30.12.2014 г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» с изменениями от 20.08.2019 г.;

- Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2022-2024 годы;

- Соглашение о взаимодействии между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2023 гг. от 23.12.2020 г.

1.5. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «Кировская ОШ №1» установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Стороны участвуют на равноправной основе в работе двусторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – двусторонняя комиссия), являющейся органом социального партнёрства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного договора.

1.6.2. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Коллективного договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором.

Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, заключёнными соглашениями всех видов и уровней и положениями прежнего Коллективного договора.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

1.6.3. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации Сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по выполнению Коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6.4. Коллективный договор вступает в силу с 20.06.2022 года и действует по 19.06.2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 мая 2025 года.

1.6.5. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.6.6. Коллективный договор может быть расторгнут или изменён только по взаимной договорённости Сторон. Предложения одной из Сторон являются обязательными для рассмотрения другой Стороной, решение по ним принимается в семидневный срок.

1.6.7. Работодатель в семидневный срок со дня подписания Коллективного договора (изменений) подаёт его (их) на уведомительную регистрацию и в двухнедельный срок со дня регистрации обеспечивает доведение под роспись содержания Коллективного договора до всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6.8. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.6.9. Текст Коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте образовательной организации.

II. Обязательства представителей сторон Коллективного договора

2.1. Работодатель:

2.1.1. Принимает в рамках своих полномочий меры по безусловному выполнению норм законодательства об образовании, социально-экономических гарантий, прав и интересов работников и обучающихся, недопущению их приостановления и отмены.

2.1.2. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций, и контроль за его использованием в рамках своих полномочий.

2.1.3. Периодически рассматривает вопросы соблюдения положений трудового законодательства и других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые взаимоотношения в образовательной организации.

2.1.4. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических и научно-педагогических работников организаций посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.1.5. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательной организации и контроль за его использованием в рамках своих полномочий.

2.1.6. Информировывает Профком о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных и иных программах, а также нормативных правовых актов Республики Крым в отрасли образования, затрагивающих социально-трудовые права работников. Организует совместно с Профкомом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ и нормативных правовых актов Республики Крым.

2.1.7. Обеспечивает участие Профкома в работе педагогического совета, аттестационной комиссий, комиссиях по предварительному комплектованию и тарификации педагогических кадров образовательного учреждения, рабочих групп по вопросам трудовых отношений, условий труда и социально-экономической защите, в совещаниях и других мероприятиях

2.1.8. Обеспечивает участие представителей Профкома в разработке проектов локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и обучающихся, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения, а также направление проектов локальных актов в Профком для согласования.

2.1.9. Предоставляет Профкому информацию о численности и категориях работников, системах оплаты труда, о рекомендуемых минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников подведомственных учреждений, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.10. Проводит коллективные переговоры с Профкомом, легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, и заключает коллективный договор на согласованных Сторонами условиях.

2.1.11. Осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства, нормативных правовых актов и нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права, в образовательной организации.

2.2. Профком:

2.2.1. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке проектов нормативных локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.2.2. Оказывает членам Профсоюза и первичным профсоюзным организациям помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательной организации.

2.2.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в вопросах охраны труда.

2.2.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда работников.

2.2.6. Обеспечивает участие представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, в том числе при разработке и согласовании локальных актов

2.2.7. Воздерживается от забастовок и акций протеста по вопросам, которые включены в коллективный договор, при их решении в соответствии с действующим законодательством.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении образовательной организацией.

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации и необходимость улучшения положения их работников,

Стороны договорились:

3.2. Способствовать повышению качества образования в образовательной организации, результативной деятельности образовательной организации, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации, национального проекта «Образование», проектов Республики Крым в рамках национального проекта «Образование», Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Государственной программы развития образования в Республике Крым, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально – экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном, региональном и муниципальных уровнях, а также мероприятий программ и проектов в отрасли образования.

3.3. В целях развития социального партнерства

Стороны обязуются:

3.3.1. Вести свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

3.3.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в образовательной организации. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3.3.3. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективного договора в образовательной организации.

3.3.4. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам выполнения и текущего финансирования по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательной организаций, и по другим социально значимым вопросам.

3.3.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учета и интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

3.3.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии образовательной организации, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

3.3.7. Обеспечивать участие представителей сторон Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; мероприятиях, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав работников, взаимно предоставлять

достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.3.8. Обеспечивать законодательно закрепленные положения о правах работников на объединение в профессиональный союз, соблюдение полномочий выборных профсоюзных органов и гарантий их деятельности.

3.3.9. Содействовать упреждению возникновение коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения стремиться к разрешению путем совместных консультаций, переговоров.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов локальных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организаций, обеспечить заблаговременное о них информирование Профкома для учета мнения профсоюза.

3.4.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.4.3. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации вовлеченность работников организации в социально - партнерские отношения, отсутствие мотивированных обращений работников по вопросам нарушения их трудовых прав и гарантий.

3.4.4. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в Интернете промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

3.6. Стороны считают:

Приоритетным направлением в совместной деятельности реализацию молодежной политики в образовательной организации

3.6.1. Работодатель:

3.6.1.1. Проводить работу по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе, положения по организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности; закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за работу с ними в размере не менее 20 процентов; осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком; установлению выплат молодым специалистам из числа педагогических работников на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, отраслевым

постановлением Совета министров Республики Крым по оплате труда, муниципальными нормативными правовыми актами; .

3.6.1.2. Организует семинары, «круглые столы» по конкретным молодежным проблемам, содействует развитию творческой и социальной активности молодежи; обеспечивает ее правовую и социальную защищенность; активизирует и поддерживает патриотическое воспитание молодежи, воспитание здорового образа жизни, организацию молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы; обеспечивает участие молодых педагогов в муниципальных конкурсах («Учитель года», «Классный руководитель» в номинации «Педагогический дебют» и т.д.) сессиях, республиканской педагогической школы,

3.6.2. Профком:

- привлекает молодежь к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе
- содействует работе совета молодых педагогов при Кировской районной организации профсоюза в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;
- развивает партнёрские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политике Профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях Профсоюза;
- организует активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей.

IV. Трудовые отношения, трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы; Республиканским соглашением между Советом министров Республики Крым, Республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2022-2024 годы, Соглашением между министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы от 23.12.2020 года. Соглашением между отделом образования, молодежи и спорта администрации Кировского района Республики Крым и Кировской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы от 09.06.2021 года, иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Крым и органов местного самоуправления, соглашениями, Уставом образовательного учреждения, принимаемыми локальными актами, соглашенными с выборным органом первичной профсоюзной организации, настоящим Коллективным договором образовательной организации.

4.1.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками организаций заключается на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, один хранится в образовательном учреждении, второй вручается работнику под подпись.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора, предлагаемой органами труда.

4.1.3. 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 законодательством. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

4.1.4. Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, кроме случаев, оговоренных законодательством считать такими, которые заключены на неопределенный срок.

4.1.5. До подписания трудового договора работодатель знакомит принимаемого работника под подпись с Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашениями, Коллективным договором, другими локальными нормативными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Стороны договорились о том, что:

4.1.6. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора (для вновь принятых работников) или дополнительного соглашения к трудовым договорам (с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателями), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как: - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за 12 календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); - виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.); - виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления их выплаты.

4.1.7. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их 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. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника,

установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы не допускается до окончания учебного года. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

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

4.1.9. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.04.2014г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

4.1.10. Работники образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. При замещении должностей учителей, работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников. Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, 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, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в отрасли образования и учебно-методических кабинетов, центров)

осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

4.1.11. Работодатели обязаны вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде; - по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности; - руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности; - не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение в труде. - учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. При определении должностных обязанностей работников работодатель обязуется руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. (Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».)

4.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

4.2.3. При составлении штатного расписания образовательного учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников образовательного учреждения, административного состава образовательного учреждения. (Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»)

4.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее - учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения. (Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор (Там же. Пункт 1.4 приложения № 2) или дополнительное соглашение к нему.

4.2.6. При заключении трудовых договоров упорядочить вопросы с рабочим временем при переводе работника на дистанционный режим работы.

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

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

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.2.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

4.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

4.2.9. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

4.2.10. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

4.2.11. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 90 дней, увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней

4.2.12. Предусмотреть в соответствии со статьёй 179 ТК РФ по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации следующие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации установленных Трудовым кодексом, а также предоставить преимущественное право на оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации следующих работников:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобождённых председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работников, отнесённых в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- членов Профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет.

4.2.13. Обеспечивать по заявлению работника с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы не менее 2-х часов в неделю в начале или в конце рабочего дня с сохранением среднего заработка.

4.2.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза.

4.2.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

4.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном образовательном учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательного учреждения.

4.2.17. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель может при наличии возможности.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трёх лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

4.2.18. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, (Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений») в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.2.19. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка. (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020.)

4.2.20. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

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

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

– неосвобождённый председатель первичной профсоюзной организации.

4.2.22. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.2.23. Обеспечивать при появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определённый срок, приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.2.24. Не допускать при сокращении численности или штата работников увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.2.25. Обеспечить работникам (кроме педагогов), увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

4.2.26. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.27. Определять с учётом мнения Профкома, выборного органа первичной профсоюзной организации, 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 для развития образовательной организации на каждый календарный год.

4.2.28. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

4.2.30. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размерах согласно действующему законодательству.

4.2.31. Работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду:

– оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой (если работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населенных пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

– оплату страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей;

– оплату проезда на транспорте общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

– оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

Для подтверждения фактически произведенных расходов по проезду воздушным транспортом по электронному билету командированный работник должен представить к отчету: маршрутную квитанцию электронного билета; оригиналы посадочных талонов; кассовый чек, который выдается при приобретении электронного билета за наличный расчет.

4.2.32. Работодатель обязан возмещать работнику расходы на проживание:

– расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командированному работнику (кроме тех случаев, когда ему предоставляется бесплатное жилое помещение) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами.

4.2.33. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем учреждения с учётом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договорённости с работодателем и может отражаться в приказе о направлении в служебную командировку.

4.2.34. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

4.2.36. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2.37. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4.2.38. Предусматривать в трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определённых сторонами условий трудового договора (пункт 1 статьи 178 ТК РФ).

4.2.39. Гарантировать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата тем работникам образовательной организации, которые совмещают работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, а также членам Профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет.

4.2.40. 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.

4.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-

трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

4.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, (Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.) включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

4.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью. (Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».)

4.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, (Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору) за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах. (Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».)

4.3.5. Представлять и защищать интересы работников - членов Профсоюза по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

V. Оплата и нормирование труда

При регулировании вопросов оплаты труда Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников образовательной организации устанавливается положением об оплате труда, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Крым и органов местного самоуправления.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Разрабатывать локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда, в том числе положение об оплате труда работников образовательной организации.

5.2.2. Предусматривать в положении об оплате труда работников образовательной организации установления вопросов оплаты труда с учётом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации: различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- распределения средств, предназначенных на оплату труда в образовательной организации, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательной организации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательной организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- утверждения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- установления продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительствами Российской Федерации и Республики Крым;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации.

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

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

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом, выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.2.4. В случаях, когда оплата труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, учитывать, что право на её изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения, награждения (присвоения);

5.2.5. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ. Педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ в режиме санитарно-эпидемиологических ограничений, устанавливается повышающий коэффициент интенсивности за особые условия труда.

Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Советом министров Республики Крым в пределах средств бюджета Республики Крым, выделяемых на проведение ЕГЭ.

За педагогическими работниками, принимающими участие в ОГЭ и ГВЭ, сохраняется средний заработок по основному месту работы за время проведения данных видов ГИА.

Также работники могут быть премированы за выполнение важных и ответственных работ. Порядок, условия и критерии оценки деятельности работника закрепляются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного

оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в это время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.3.2. Оплачивать переработку (сверхурочную работу) рабочего времени. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.3.3. Учитывать, что плата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), 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.

Работодатель с учётом мнения Профкома, выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учётом дополнений и изменений, внесённых Федеральным законом от 28 декабря 2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда:

- в сроки, установленные Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», с момента ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. №579, или аналогичными Перечнями, утверждёнными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. №611;

- результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, которая была проведена у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территории Республики Крым до принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов, действительны в течение пяти лет со дня её завершения, за исключением

случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Применение результатов проведённой аттестации рабочих мест по условиям труда может использоваться для целей, определённых статьёй 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда, в порядке, установленном указанным Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Если в отношении рабочих мест у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, не была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, с 1 января 2015 года в отношении таких рабочих мест проводится специальная оценка условий труда» (основание №299-ФЗ от 14 октября 2014 года).

5.3.4. Учитывать, что оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.3.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: **15 и 30** число каждого месяца в соотношении 50:50.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплату заработной платы производить накануне этого дня.

5.3.6. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала.

5.3.7. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и основаниях произведённых удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Профкома, выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.3.8. Учитывать, что работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несёт работодатель.

5.3.9. Извещать об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.3.10. Обеспечивать компенсацию потери части заработной платы в связи с нарушением сроков их выплаты согласно действующему законодательству.

5.3.11. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы проведением индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Ст. 134 ТК РФ в новой редакции).

Своевременно проводить индексацию денежных доходов работников, лиц, которые обучаются, в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги в соответствии с действующим законодательством.

5.3.12. Обеспечивать материальное стимулирование работников, награждённых знаками отличия в сфере образования и науки Российской Федерации, Украины, Республики Крым, а также победителей конкурсов «Учитель года».

5.3.13. Придерживаться при установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год принципа преемственности преподавания предметов в классах.

5.3.14. Устанавливать педагогическим работникам, которые находятся в отпуске по уходу за ребёнком, учебную нагрузку во время тарификации на соответствующий учебный год не менее ставки. На период их отпуска часы учебной нагрузки временно передавать другим учителям. После окончания отпуска обеспечивать педагогических работников нагрузкой, установленной при тарификации на начало учебного года.

5.3.15. Принимать меры для обеспечения учителей педагогической нагрузкой в объёме не менее ставки заработной платы.

5.3.16. При заключении с работником образовательной организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.3.17. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.3.18. Производить доплату в размере 10% работникам, сдавшим нормы ГТО на Золотой знак.

5.3.19. Осуществлять единовременное премирование работников к праздничным датам за счёт обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности. Данное премирование производится в пределах

средств, предусмотренных на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год). Случаи и порядок указанных выплат устанавливаются в локальном нормативном акте.

5.3.20. Учитывать, что наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребёнка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объёма работ в порядке, определяемом локальным нормативным актом.

5.3.21. Производить оплату труда медицинских, библиотечных работников образовательной организации применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.4.2. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.4.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчёта включительно.

5.4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются на основании нормативных актов Администрации Кировского района Республики Крым, принятых с учётом мнения президиума Кировской районной организации Общероссийского Профсоюза образования.

5.4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленному в письменной форме с указанием в нём содержания и объёма дополнительной работы.

5.4.6. За время простоя по вине работодателя оплачивать:

– в размере средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

– за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

5.4.7. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года.

5.4.8. Определять нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений. Пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании

или внедрении новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий,

обеспечивающих рост производительности труда (статья 160 ТК РФ).

5.4.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

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

5.4.11. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.5. Стороны считают необходимым:

5.5.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в образовательной организации, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

В целях снятия социальной напряжённости информировать коллектив работников 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.

5.5.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

5.5.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательных организаций для определения размера стимулирующих выплат.

5.5.4. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно выработывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников, в том числе индексации заработной платы с учётом уровня инфляции;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

5.6. Профком обязуется:

5.6.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением в образовательной организации законодательства о труде, выполнения договорных гарантий по оплате труда и сроков её выплаты, а также своевременным внесением изменений и дополнений в коллективный договор.

5.6.2. Обеспечивать взаимодействие с органами исполнительной власти, органами государственного надзора для решения вопросов, связанных с реализацией права работников на своевременную и в полном объёме оплату труда.

5.6.3. Осуществлять разъяснительную работу о практике обращения работников образования в суды о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.6.4. Осуществлять общественный контроль за проведением индексации денежных доходов работников, в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги, а также компенсации потери части заработной платы, в связи с нарушением сроков их выплаты.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст. 91 ТК РФ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с Профкомом, выборным органом первичной профсоюзной организации, в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников (Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель и Профком обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, устанавливаемых Министерством просвещения России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки 28 Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Законом Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 06 июля 2015г. №131-ЗРК и другими нормативными правовыми актами Республики Крым, предусматривая в них в том числе: - порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами; - порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организациях с круглосуточным пребыванием детей применительно к порядку и условиям, установленным при вахтовом методе (в том числе в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарноэпидемиологических); - предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации; - освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы; - условия реализации права

педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, на не обязательное присутствие в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату; - возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников.

6.1.3. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей: - нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком; - ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника. Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальностям и квалификации работника.

6.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.1.5 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителя образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам образовательной организации.

Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем

может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации). Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НК СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.1.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.1.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря

2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный 32 дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.9. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.1.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.1.11. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 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 случаев, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации).

6.1.12. Предоставлять педагогическим работникам образовательных организаций по их желанию право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016г. № 644. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором. При наличии средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности возможна частичная оплата данного отпуска, присоединение данного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, продление отпуска на основании листка

нетрудоспособности, выданному работнику в период его нахождения в длительном отпуске, которые определяются коллективным договором.

6.1.13. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательных организаций до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.1.14. В образовательных организациях с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.). Согласно положений, предусмотренных приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в том числе устанавливающих, что в периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников, и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с действующим законодательством. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

6.1.16. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

Работникам, являющимся инвалидами 1 или 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ)

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

6.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

6.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

6.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536. (Пункт 2.3 указанных Особенности).

6.3. Стороны:

6.3.1. Ведут контроль:

- за применением в учреждении сверхурочных работ, допуская их только в случаях и в порядке, предусмотренном законодательством;

- за предоставлением работникам социальных отпусков: по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им трёхлетнего возраста, дополнительных отпусков работникам, имеющим детей;

- за предоставлением обслуживающему персоналу (уборщицам) организаций (учреждений) образования, занятым уборкой туалетов и санузлов не менее половины установленного рабочего дня, дополнительного отпуска продолжительностью шесть календарных дней;

- за выполнением установленных действующим законодательством норм продолжительности рабочего времени и отдыха для работников отрасли;

- за соблюдением нормативных документов при сдаче в аренду помещений и оборудования.

6.3.2. Не допускают перезаключения бессрочного трудового договора на трудовой договор в форме контракта на основании достижения работником пенсионного возраста, если он не является обязательным для данной категории работников.

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Периоды, на протяжении которых в организациях (учреждениях) образования не проходит учебный процесс (образовательная деятельность) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими или другими, независящими от работников обстоятельствами, считать рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время работники привлекаются к учебно-воспитательной, организационно-методической, организационно-педагогической работе в соответствии с приказом руководителя в порядке, предусмотренном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.4.2. Привлечение учителей, которые осуществляют индивидуальное обучение детей по медицинским показаниям, к выполнению другой организационно-педагогической работы в каникулярный период, осуществляется в пределах количества часов учебной нагрузки, установленной при тарификации до начала каникул.

6.4.3. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, который не совпадает с их ежегодно оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, находящихся в другой местности, осуществляется при согласии работников.

6.4.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, привлечённых в период, который не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, которые функционируют в каникулярный период в той же местности на базе организаций образования, не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора.

6.4.5. Режим выполнения организационной, методической, работы регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами организации образования, программами, как непосредственно в организации образования, так и за его пределами.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по расписанию отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям за пределами организации образования.

6.5.2. Избегать при составлении расписаний учебных занятий нерационального использования времени педагогических работников, которые осуществляют преподавательскую работу, обеспечивать непрерывную последовательность проведения уроков, учебных занятий, не допускать длительных перерывов между занятиями (так называемых «окон»).

6.5.3. Регулировать режим выполнения учебной работы расписанием учебных занятий. Обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки.

6.5.4. Осуществлять увольнение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы только после окончания учебного года.

6.5.5. Предоставлять возможность непедагогическим работникам организаций (учреждений) образования, которые имеют право на преподавательскую деятельность, выполнять её в период основного рабочего времени.

6.5.6. Обеспечивать выполнение действующего законодательства в части предоставления в полном объёме гарантий и компенсаций работникам, которые направляются на повышение квалификации, подготовку, переподготовку, обучение другим профессиям с отрывом от производства.

6.5.7. Обеспечивать материальное поощрение педагогических работников, ученики которых стали победителями республиканских, всероссийских и международных ученических олимпиад, конкурсов, турниров.

6.5.8. По согласованию с профкомом образовательной организации утверждать:

- планы финансово-хозяйственной деятельности и муниципальные задания, штатное расписание, графики отпусков, учебную нагрузку педагогических работников образовательных организаций, должностные обязанности работников;

- существенные изменения действующих условий труда, введение сменности в работе;

- проведение тарификации педагогических работников;

- режим работы, которым предусматривается возможность создания условий для принятия работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

6.5.9. Устанавливать по согласованию с Профкомом учебную нагрузку на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательной организации, их заместителям, другим руководящим работникам) при условии, если учителя, для которых образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме, не менее чем на ставку заработной платы.

6.5.10. Осуществлять изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и

образовательным программам, сокращения количества классов), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

6.5.11. Сохранять, при установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

6.5.12. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске, при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передавать для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.5.13. Привлекать работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, только по письменному распоряжению с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

6.6. Профком обязуется:

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

6.6.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

6.6.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6.6.4. Принять меры по:

- обеспечению нормативными документами по вопросам трудового законодательства первичную профсоюзную организацию;
- организации общественного контроля за соблюдением действующего трудового законодательства.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации и меры социальной поддержки

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанные с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

7.1. Стороны договорились о том, что ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на

заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

7.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательного учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, в том числе материальной помощи к отпуску в размере должностного оклада.

7.2. В целях социальной защиты и поддержки работников образовательной организации Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются 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.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательного учреждения, и настоящим коллективным договором, в том числе на частичное возмещение затрат на коммунальные услуги (оплата за жильё с отоплением и освещением).

7.3.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательного учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательного учреждения.

7.3.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательного учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

7.3.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном ст.185.1 Трудового кодекса с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании письменного заявления работника, согласованного с работодателем.

7.3.8. Предоставлять работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию, свободные оплачиваемые дни продолжительностью два календарных дня. (Часть 2 статьи 41 Трудового кодекса РФ).

Свободные оплачиваемые дни могут предоставляться в день проведения вакцинации, на следующий день после её проведения либо в другие дни по согласованию с работодателем.

7.3.9. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

7.3.10. Возмещать расходы педагогическим работникам, руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций и их заместителей, проживающих и работающих в образовательных организациях сельской местности, на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер дополнительной поддержки указанным работникам, определяются Советом министров Республики Крым и обеспечивается за счёт ассигнований Республики Крым (ст.25 Закона Республики Крым от 06.07.2015г. № 131-ЗРК «Об образовании в Республике Крым»).

7.3.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.3.12. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником.

7.3.13. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

7.3.15. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию за счёт средств работодателя по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

7.3.16. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три

года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов и средней заработной платы, как это установлено трудовым законодательством.

7.3.17. Сохранять по истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника уровень оплаты по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 2 года в случаях его:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 2 пункта 5 статьи

47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- осуществления полномочий на выборных должностях на освобождённой основе.

7.3.18. Производить освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, Коллективным договором членов выборных органов профсоюзных организаций, сроком не менее 12 рабочих дней в году.

7.3.19. Осуществлять выплату дополнительного выходного пособия в размере должностного оклада (тарифной ставки) из внебюджетных средств следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.3.20. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

7.3.21. Организовывать проведение обязательных ежегодных бесплатных медицинских осмотров работников образовательной организации.

7.3.22. Предоставлять работникам образовательных организаций материальную помощь на оздоровление в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска. (Закон Республики Крым от 06.07.2015 № 131-ЗРК "Об образовании в Республике Крым»).

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. Содействовать обеспечению соблюдения действующего законодательства:

- в сфере трудовых отношений;
- при обеспечении социальных гарантий и льгот работникам образования, членам их семей и пенсионерам, которые ранее работали в образовательной организации, молодым специалистам.

7.4.2. Осуществлять перепрофилирование, закрытие, ликвидацию, смену форм собственности образовательной организации только по согласованию с Профкомом.

7.4.3. Вносить в установленном порядке предложения для решения вопросов по установлению дополнительной социальной помощи в течение трёх лет по первому месту работы педагогическим работникам.

7.4.4. Принимать совместные меры по внедрению негосударственного пенсионного обеспечения и обязательного профессионального страхования работников образовательной организации.

7.4.5. Активировать участие образовательной организации в отраслевых спартакиадах, фестивалях, конкурсах художественной самодеятельности среди работников образования, смотрах на лучшую организацию оздоровления работников образования и их детей.

7.5. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года - вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсов муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- за золотой знак ГТО;
- за активную общественную профсоюзную работу в интересах образовательного учреждения и его работников.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательного учреждения и системы образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательного учреждения, официальных группах образовательного учреждения в социальных сетях, СМИ.

VIII. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны обязуются руководствоваться Федеральным законом от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", которым в раздел X ТК РФ внесены масштабные поправки, касающиеся охраны труда.

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда, являющееся локальным нормативным актом.

8.1. Работодатель обязуется:

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

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счёт учреждения.

Проводить инструктаж по действиям в ЧС не реже одного раза в год. Первый такой инструктаж нужно провести в течение месяца после приёма сотрудника на работу. (Постановление Правительства РФ от 18.09.2020 г. № 1485, вступившее в силу 1 января 2021 г.)

Привести ЛНА образовательного учреждения в соответствие с актуальным законодательством.

8.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда не реже чем один раз в пять лет в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.225 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 02.07.2021 N 311-ФЗ).

8.1.4. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие.

8.1.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с определяемым ежегодно законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. Финансовое обеспечение указанных мероприятий осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.6. Создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда в соответствии со статьёй 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.7. Создать совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.8. Обеспечивать проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.1.9. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

8.1.10. Обеспечивать организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185 ТК РФ), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьёй 213 ТК РФ.

Вносить данные о проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников в единую информационную систему согласно порядку, определённому Федеральным законом от 02.07.2021 г. № 357-ФЗ, вступившим в силу с 31.10.2021 г.

8.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.12. Проводить учёт и анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке и вести их учёт.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания возместить работнику (его семье) его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст.184 ТК РФ).

8.1.14. Осуществлять обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

8.1.15. Организовывать проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.1.16. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведённой специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

8.1.17. Обеспечивать выделение не менее 2,0 процентов внебюджетных средств образовательной организации на оздоровление работников.

8.1.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие.

Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.19. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.20. Гарантировать наличие оборудованного помещения для отдыха и приёма пищи работников образовательной организации.

8.1.21. Предоставлять, в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, другую работу на время устранения такой опасности, либо производить работнику оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.1.22. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статье 219 ТК РФ.

8.1.23. Обеспечивать проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в образовательном учреждении, выполнением раздела Коллективного договора об охране труда (статьи 212, 370 ТК РФ);

8.1.24. Обеспечивать работу кабинетов охраны труда, оформление уголков охраны труда, стендов в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.2.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях и других помещениях.

8.2.3. Организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда, а также обучение навыков оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

8.2.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;
- приёмке учебных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

8.2.5. Оказывать методическую и консультационную помощь членам Профсоюза и членам комиссий в практической работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

8.2.6. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представлять их интересы во всех органах управления образовательной организацией, в суде.

Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором образовательной организации.

8.2.7. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.2.8. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации.

8.2.9. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.2.10. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза.

8.2.11. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнёрства.

8.2.12. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

8.2.13. Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда.

8.2.14. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации учреждения по обеспечению им прав работников на охрану труда.

Осуществлять контроль целевого расходования средств на охрану труда.

8.2.15. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашения по охране труда.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося локальным нормативным актом образовательной организации, и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

8.3.2. Предоставляют доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза (старшим уполномоченным), членам комитета (комиссии) по охране труда и рабочее время не менее 8 часов в месяц (с оплатой по среднему заработку) для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, Положением о внештатном техническом инспекторе труда Профсоюза.

8.3.3. Организуют участие уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации и внештатного технического инспектора труда Профсоюза в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

8.3.4. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

8.3.5. Организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников и обучающихся к здоровому образу жизни.

8.4. Работники обязуются:

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

Самостоятельно изучать порядок действий в чрезвычайных ситуациях и принимать участие в учениях и тренировках. Новые правила указаны в положении о подготовке работников к ЧС природного и техногенного характера, которое Правительство РФ утвердило в сентябре. (Постановление Правительства РФ от 18.09.2020 г. № 1485, вступившее в силу с 01.01.2021 г.)

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

8.4.3. Проходить обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодический (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр, другие обязательные медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя. В случае, если работник отказывается это делать, он отстраняется от работы, а период отстранения от обязанностей не оплачивается (ч. 3 ст. 76 ТК РФ).

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.4.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.4.7. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ.

8.5. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

IX. Пенсионное обеспечение

9. Стороны подтверждают:

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах, определённые настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

9.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством работодатель проводит работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15.12.2001г., «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г., Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

- знакомит работников с информацией персонифицированного учёта, представленной в Пенсионный фонд РФ.

9.3. При обращении членов профсоюза работодатель содействует формированию пакета документов (сбора доказательной базы) при защите

права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

Х. Поддержка молодых педагогов

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе - молодых педагогов) и их закреплению в образовательном учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организацию методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательном учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размере 20% от оклада (Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.);
- привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение молодёжного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

10.2. Стороны совместно осуществляют:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- работу школ молодых педагогов по специальностям;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательного учреждения.

10.3. Профком утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в её реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

10.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

10.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

XI. Дополнительное профессиональное образование работников

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Работодатель по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учётом плана развития образовательного учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей. (Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.).

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путём заключения договора между работником и работодателем. (Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ).

11.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счёт средств работодателя. (Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ)

11.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счёт их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

11.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. (С учётом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»).

При этом определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех

категорий работников (для молодых специалистов - не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки - не менее 250 часов.

11.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

11.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведённые работником с разрешения или с ведома работодателя, (Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (Статья 187 ТК РФ).

11.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

11.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

11.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счёт бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

11.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательного учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре. (В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами).

ХII. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Стороны признают, что:

12.1.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, Республиканского соглашения между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2022 – 2024 годы; Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 годы от 23 декабря 2020 года; Соглашения между Отделом образования, молодежи и спорта администрации Кировского района Республики Крым и Кировской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы от 09 июня 2021 года. иных соглашений, Устава учреждения, настоящего Коллективного договора.

12.1.2. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 12.2.18. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной

12.2. Работодатель обязуется:

12.2.1. Активизировать сотрудничество с профсоюзными организациями по всем вопросам обеспечения надлежащего статуса педагогических работников, повышения уровня социально-экономической защиты работников образования.

12.2.2. Воздерживаться от любых действий, которые могут быть расценены, как вмешательство в уставную деятельность Профсоюза.

12.2.3. Содействовать обучению профсоюзных кадров и актива, повышению их квалификации.

12.2.4. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации. (Глава 58 ТК РФ).

12.2.5. Предоставлять Профкому, выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые

нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации и создаёт другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома, выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.6. Не препятствовать представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.2.7. 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.

12.2.8. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней, 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию.

12.2.9. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

12.2.10. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда во время оплачиваемого рабочего времени выполнять возложенные на них обязанности по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

12.2.11. Предоставлять ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 7 календарных дней.

12.2.12. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта образовательной организации на расчётный счёт Кировской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации средств в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с

выдачей банком средств на заработную плату.

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

12.2.14. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

12.2.15. Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации,

12.2.16. 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.

12.2.17. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

12.2.18. Предоставлять право председателю профкома образовательной организации участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией образовательной организации и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Руководитель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

12.2.19. Производить ежемесячные выплаты председателю профкома путём установления дополнительных баллов в количестве не менее 10 (что отражается в критериях и показателях), либо путём премирования в размере, определённом в положении по выплате стимулирующих (ст.377 ТК РФ) за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

12.2.20. Производить с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ) (Положение об оплате труда работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, Критерии и показатели деятельности);
- распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- перечень оснований предоставления материальной помощи, средств на лечение работников и её размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

выдачей банком средств на заработную плату.

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

12.2.14. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

12.2.15. Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации,

12.2.16. 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.

12.2.17. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

12.2.18. Предоставлять право председателю профкома образовательной организации участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией образовательной организации и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Руководитель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

12.2.19. Производить ежемесячные выплаты председателю профкома путём установления дополнительных баллов в количестве не менее 10 (что отражается в критериях и показателях), либо путём премирования в размере, определённом в положении по выплате стимулирующих (ст. 377 ТК РФ) за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

12.2.20. Производить с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ) (Положение об оплате труда работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ));
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, Критерии и показатели деятельности);
- распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- перечень оснований предоставления материальной помощи, средств на лечение работников и её размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ) (График отпусков);
- 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 (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- заключение Соглашения по охране труда;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ) (Положение об аттестационной комиссии);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

12.2.21. Производить с учётом мотивированного мнения Профкома, выборного органа первичной профсоюзной организации, расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнению работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8, части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

12.2.22. Производить по согласованию с Профкомом, выборным органом первичной профсоюзной организации:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почётных 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).

12.3. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобождённых от основной работы:

12.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

12.3.2. Изменение условий трудового договора, в т.ч. изменение условий оплаты труда, перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.3.3. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.3.4. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

12.3.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в Кировской районной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учёбы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

12.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

12.3.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения, комиссий образовательного учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные

профессиональные интересы работников.

12.3.8. Работа в должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

12.3.9. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников образовательной организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

12.4. Стороны совместно:

12.4.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почётных званий работникам образовательного учреждения.

12.4.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

12.4.3. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

ХIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

13.1. Профком обязуется:

13.1.1. Усилить разъяснительную работу о деятельности Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, её выборных органов в части защиты прав членов Профсоюза путём повышения роли профсоюзных собраний, активизации работы постоянных комиссий профкома, информирования членов Профсоюза.

13.1.2. Своевременно информировать членов первичной профсоюзной организации о нормативных документах, которые касаются социально-экономических интересов работников образовательной организации.

13.1.3. Направлять работу Профсоюза на организацию контроля за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, условий нормирования труда, распределения учебной нагрузки, соблюдения в образовательной организации трудового законодательства.

13.1.4. Проводить разъяснительную работу через средства массовой информации о трудовых правах и гарантиях работников, а также о формах и методах их защиты.

13.1.5. Оказывать содействие в реализации прав профсоюзных органов, по предъявлению требований собственнику или уполномоченным им органам по расторжению трудового договора (контракта) с руководителем образовательной организации, если он нарушает законодательство о труде, Коллективный договор.

13.1.6. Инициировать проведение колдоговорной кампании с целью обеспечения:

- соответствия законодательству норм коллективного договора по вопросам оплаты труда, режима работы, охраны труда, предоставления отпусков, жилищно-бытового обеспечения, оздоровления, отдыха;

- ответственности сторон за невыполнение условий Коллективного договора;

- решения через Коллективный договор вопросов, не урегулированных действующим законодательством.

13.1.7. Развивать сотрудничество первичной профсоюзной организации с Министерством труда и социальной защиты Республики Крым, Инспекцией по труду Республики Крым в целях обеспечения контроля за соблюдением действующего трудового законодательства.

13.1.8. Представлять интересы работников в комиссиях по трудовым спорам, судах.

13.1.9. Информировать Отдел образования, молодежи и спорта администрации Кировского района Республики Крым и Кировскую районную организацию Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации о фактах нарушения прав и гарантий деятельности Профсоюза в образовательной организации с целью принятия соответствующих мер.

13.1.10. Обеспечивать предварительное информирование Отдела образования, молодежи и спорта администрации Кировского района Республики Крым при направлении обращений в правоохранительные органы в связи с нарушением прав и гарантий деятельности Профсоюза.

13.1.11. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов на счёт Кировской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

13.1.12. Информировать членов Профсоюза о своей работе.

13.1.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза.

13.1.13. Содействовать оздоровлению работников, членов первичной профсоюзной организации, и их детей.

13.1.14. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XIV. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора

14.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет двусторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Коллективного договора.

14.2. Стороны договорились и обязуются:

14.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

14.2.2. Доводить информацию о выполнении настоящего Коллективного договора до сведения образовательной организации и первичной профсоюзной организации.

14.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

14.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

14.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 дней со дня получения соответствующего письменного запроса. (В соответствии с частью второй

статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.)

14.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

14.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

14.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза.

XV. Заключительные положения

15.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательного учреждения, содержащими нормы трудового права, всех работников образовательного учреждения в течение 5 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

15.2. В течение 5 дней со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

15.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

15.4. Каждый работник, принимаемый на работу в образовательное учреждение, до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под подпись.

15.5. Настоящий коллективный договор, заключённый на 2022-2025 годы, вступает в силу с 20.06.2022 года и действует по 19.06.2025 года.

15.6. До истечения указанного срока стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, продлевать или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

15.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

15.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

15.9. При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

15.10. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

15.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

15.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

15.13. Коллективный договор подписан в трёх идентичных экземплярах, которые хранятся у каждой из Сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

