

От работодателя:

Директор МБОУ «ЯС(К)Ш»

 Н.Н. Бондаренко

«24» апреля 2025 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «ЯС(К)Ш»

 Афонин Ю.В.

«24» апреля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Ялтинская специальная (коррекционная) школа» муниципального
образования городской округ Ялта Республики Крым»

на 2025 – 2028 годы

Вступает в силу 24.04. 2025 г.

Срок действия: с 24.04.2025 г. по 23.04.2028 г.

г. Ялта

2025 г.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель - в лице директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Ялтинская специальная коррекционная школа» - Бондаренко Натальи Николаевны, именуемого далее «Работодатель»;

Работники - в лице представителя трудового коллектива, председателя первичной профсоюзной организации работников МБОУ «ЯС(К)Ш» Афонаина Юрия Валентиновича, именуемого далее «Работники».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор

Настоящий Коллективный договор (далее – Колдоговор) - является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Ялтинская специальная (коррекционная) школа» (далее – «Учреждение» или МБОУ «ЯС(К)Ш») и заключаемый Работодателем и Работниками, в лице их представителей. Целью Колдоговора является регулирование трудовых отношений и реализация государственной политики в сфере труда в МБОУ «ЯС(К)Ш».

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации (далее по тексту – Конституция РФ);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 января 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании»);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ «О Профсоюзах»);
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года № 28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым» (Республика Крым - далее по тексту - РК);
- Закон Республики Крым от 06.06.2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в РК»;
- Постановление Конституционного Суда РФ от 23.09.2024 N40-П (Постановление КС);
- Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи РК и Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2024-2026 годы от 15.12. 2023 года (далее – Соглашение МОНМ РК и КРОП);
- Нормативно-правовые акты (Постановления КС, Изменения или дополнения в ТК РФ, Приказы Министерств РФ, Решения Департамента образования г. Ялта и другие), содержащие нормы трудового права и вступившие в силу после даты подписания настоящего Колдоговора;
- Устав МБОУ «ЯС(К)Ш» и другие локальные нормативно-правовые акты.

1.3. Предметом Колдоговора являются обязательства Сторон по вопросам условий труда: занятости, оплаты труда, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий, охраны и социальных гарантий труда и т.д.

1.4. Колдоговор заключен между представителями Сторон в целях определения взаимных обязательств и полномочий Сторон по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников, повышения эффективности деятельности трудового коллектива, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот работников, повышение уровня их труда и жизни, совершенствования образовательного процесса в Учреждении. Колдоговор также включает реализацию Работодателем и Работниками Учреждения обязательств, определенных в Соглашении между Минобразования РК и КРО Профсоюза - сторонами социального партнерства.

1.5. Колдоговор заключен для эффективной реализации Сторонами основных задач трудового законодательства - создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений (Колдоговора), интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений по:

- организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора и соглашений;

- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;

- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров;

1.6. Заключение Колдоговора признается сторонами и основывается на основных принципах правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в том числе:

- свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников; обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ);

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них; обеспечение права работников на участие в управлении Учреждением в предусмотренных законом формах; сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя (через представителя работников – Профсоюз) соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права представителей работников от Профсоюза осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

1.7. Колдоговор распространяется на всех работников Учреждения, независимо от членства в Профсоюзе, за исключением пунктов, относящиеся только к членам Профсоюза.

1.8. Работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Колдоговора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов представляет Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников Учреждения (далее – Профком), деятельность которого направлена:

- на улучшение условий труда и оплаты труда работников;
- защиту профессиональных интересов работников;
- эффективную работу Учреждения;
- улучшение условий жизни, оздоровления, отдыха, культурного досуга работников, пенсионеров и членов их семей.

1.9. Работодатель и его органы признают право Профкома на заключение Колдоговора от имени Работников и обязуются учитывать мнение Профкома по всем вопросам деятельности Учреждения в рамках реализации условий настоящего Колдоговора.

1.10. Колдоговор заключен на срок три года, вступает в силу с 24.04.2025 года и начинается свое действие с 24.04.2025 года по 23.04.2028 года включительно. По истечении срока любая Сторона вправе требовать заключения нового Коллективного договора.

В течение срока действия Колдоговора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном трудовым законодательством.

В течение срока действия Колдоговора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в Учреждении.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. **Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения (далее – ПВТР) при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Колдоговором, трудовым договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель - юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу

оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ (ст. 58 ТК РФ). Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Коллективным договором. Трудовой договор является основанием для издания Приказа о приеме Работника на работу.

2.3. **Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами; своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату; а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Содержание трудового договора соответствует требованиям, предъявляемым ст. 57 ТК РФ. В число условий трудового договора включаются: трудовая функция работника, объем учебной нагрузки (педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, льготы, условия оплаты труда, обязанности и права работодателя и работника.

Работодатель при заключении трудового договора с Работником знакомит его с Коллективным договором, Уставом Учреждения, ПВТР, иными нормативными актами Учреждения.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других условий с учетом мнения Профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен работодателем только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома до окончания учебного года. Работодатель должен ознакомить работников с их учебной нагрузкой до ухода работника в очередной отпуск.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, а также при установлении ее на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше часов за ставку заработной платы согласно трудовому договору, устанавливается с их письменного согласия.

2.5. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам иных организаций предоставляется в том случае, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.6. Учебная нагрузка лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в ст. 77, 81, 83, 84, 336 ТК РФ.

2.9. О мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников Работодатель уведомляет Профком заблаговременно.

2.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата

регулируется ст. 179 ТК РФ. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии - другие вакантные места, соответствующие квалификации высвобождаемого Работника или не требующие специального образования. Если такая работа у работодателя отсутствует или Работник отказался от предложенной работы, трудовой договор прекращается.

2.11. Работодатель выполняет следующие обязательства, вытекающие из ТК РФ:

- обеспечивает право работника на справедливые условия труда, отвечающие требованиям безопасности; право на отдых, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- обеспечивает право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы в установленные сроки;
- обеспечивает право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;
- обеспечивает право на разрешение индивидуальных, коллективных, трудовых споров;
- поощряет работника за добросовестный эффективный труд;
- привлекает работника в случае необходимости к дисциплинарной, материальной ответственности в порядке, предусмотренном ТК РФ;
- возмещает вред и компенсирует материальные затраты работника, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также моральный вред в порядке, установленном ТК РФ;
- рассматривает представления Профкома о выявленных нарушениях законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению; сообщает о принятых мерах;
- исполняет иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором;

Работодатель и его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты своих трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

2.12. Основные трудовые права и обязанности работников определены Конституции РФ, ТК РФ, иными федеральными законами, содержащих нормы трудового права. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников Учреждения определяются трудовым договором и должностной инструкцией.

Работник имеет право:

- на заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Педагогический работник имеет право:

- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ФЗ «Об образовании» на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года;
- на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в рамках реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины;
- на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой в порядке, установленном законодательством об образовании;
- на участие в разработке образовательных программ, в том числе: учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- на осуществление научной, научно-технической, творческой, экспериментальной

- деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию;
 - на длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы; на досрочное назначение пенсии по выслуге лет в порядке, установленном законодательством;
 - на предоставление работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилья специализированного жилищного фонда (при наличии);
 - педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена выплачивается компенсация за работу по подготовке и его проведению.
 - на иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов РФ.

2.15. Работник обязан в соответствии со ст. 48 ФЗ «Об образовании»:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне в соответствии с условиями трудового договора, обеспечивать реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство всех участников образовательных отношений;
- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни, формировать культуру здорового и безопасного образа жизни;
- учитывать особенности психофизического развития учащихся, их индивидуальные познавательные возможности, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья;
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры перед началом учебного года;
- проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав Учреждения и Правила внутреннего трудового распорядка.

2.16. Педагогический работник Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе, в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги в Учреждении, если это приводит к конфликту интересов других работников и участников образовательного процесса.

2.17. Работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждению учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений; для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни; сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, национальных, религиозных и культурных традициях народов, для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции РФ.

2.19. Работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, установленных законодательством.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. **Рабочее время работников** - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством (в т.ч. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 236 «Об утверждении

особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Режим рабочего времени работников МБОУ «ЯС(К)Ш» определяется ее Уставом, ПВТР, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, иными нормативными актами Учреждения, утверждаемыми директором с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и их обязанностями,

3.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа, предусмотренная планами учебных, воспитательных, физкультурно - оздоровительных, творческих и иных мероприятий Учреждения.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по согласованию между работником и работодателем;
- для одного из родителей (законного представителя) опекуна, попечителя, имеющего ребенка до 14 лет;
- наличия у работника ребенка инвалида до 18 лет, необходимости ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени, или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.5. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также с согласия работника в случаях проведения в Учреждении организационно-воспитательных мероприятий.

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности устанавливаются ПВТР.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, согласно ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.9. График работы на период каникул утверждается директором Учреждения. Педагогические работники во время каникул, не совпадающих с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических объединений, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе предметных комиссий, комплектованию учебных кабинетов, к участию в субботниках по подготовке учреждения к учебному процессу в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

3.10. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается суммированный режим работы согласно графику работы. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до

введения их в действие, с учетом мнения профкома (ст.72 ТК РФ). Работа в течение 2 смен подряд запрещается (ст.103 ТК РФ). Работники чередуются по сменам равномерно.

На период отсутствия работника по производственной необходимости (или его болезни) для его замены разрешается привлечение к работам по графику других работников данной категории с их согласия.

3.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.12. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями более 2 часов с учетом дневной и недельной умственной работоспособности учащихся и шкалой трудности учебных предметов в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими требованиями организации обучения в общеобразовательных учреждениях.

Педагогическим работникам может предусматриваться свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Работникам предоставляется 1 свободный день в году для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ.

Педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу, предоставляется право на необязательное присутствие в МБОУ в дни, свободные от проведения занятий по расписанию.

3.13. Педагогические работники осуществляют дежурство по Учреждению по графику. Дежурство начинается не позднее, чем за 20 минут до начала занятий (смены) и продолжается не менее 20 минут после их окончания.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения и осуществляет выплату Работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ). Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (ст.372 ТК РФ).

4.2. Работодатель создает условия и обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые:

- предоставление оплачиваемого отпуска во время учебных сессий;
- предоставление отпуска за свой счет, при получении второго образования.

4.4. Стороны признают, что повышение квалификации и переквалификации Работника должны производиться, исходя не только из интересов Учреждения, но и потребностей личностного роста работника. Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя не реже 1 раза в 3 года.

5. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКОВ

5.1. Работникам предоставляются ежегодные очередные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения Профкома за две недели до наступления календарного года(ст.372 ТК РФ), а также сроками выделенных санаторных путевок. График отпусков обязателен для работодателя и для работника.

О времени начала оплачиваемого отпуска Работники должны быть извещены не

позднее, чем за две недели до его начала, под роспись. Основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в календарных днях (ст. 120 ТК).

5.2. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно ст. 123 ТК РФ следующим работникам;

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам в возрасте до 18 лет;
- мужу, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

5.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда согласно карте аттестации рабочих мест; в соответствии со ст. 117 ТК;
- работникам с ненормированным рабочим днем - не менее 3-х календарных дней согласно ст. 119 ТК РФ.

5.4. Стороны пришли к согласию о предоставлении Работникам Учреждения дополнительного отпуска без сохранения оплаты в следующих случаях:

- сопровождение 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- рождение ребёнка, бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работников, проводы детей в армию - 1 календарный день;
- похороны близких родственников - 3 календарных дня.

5.5. По соглашению Сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может переноситься на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по заявлению работника.

5.6. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми, по их письменным заявлениям (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям.

5.7. Работодатель по соглашению Сторон может предоставлять Работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших и умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней в году;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня в году;
- за результативную методическую работу - 3 дня;
- за проведение авторских уроков - 2 дня в году;
- членам Профкома (председателю ППО) - до 5 дней в году.

5.8. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем.

5.9. Для ухода за детьми - инвалидами детства до достижения ими 18 лет одному из работающих родителей по их заявлению предоставляется 4 оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

5.10. Продление, перенесение, разделение и отзыв Работника из отпуска производится по соглашению сторон в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей должна быть не менее 14 дней, другая - может быть заменена денежной компенсацией.

5.12. Работодатель имеет право при производственной необходимости отозвать из отпуска Работника с его письменного согласия. Неиспользованные дни отпуска предоставляются работнику в течение года или присоединяются к следующему отпуску. 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.

5.13. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников Учреждения. В эти дни педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки, в соответствии с расписанием их учебных занятий до начала каникул.

6 ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Основные определения в соответствии со ст. 129 ТК РФ трактуются так:

Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

6.3. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения и действующими правовыми актами органов муниципального управления. Педагогическим работникам устанавливаются должностные оклады (ставки заработной платы) в зависимости от требований к уровню образования, квалификации и стажу работы по специальности; учебно-вспомогательному персоналу - по соответствующим должностным окладам. Должностные оклады (ставки заработной платы) руководителю и заместителям руководителя Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- показатели квалификации (образование, стаж, педагогический опыт, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени почетного звания в соответствии с которым регулируется размер ставки (должностной оклад) работника);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников; объем учебной (педагогической) работы;
- порядок исчисления на основе тарификации педагогических работников;
- дополнительную оплату педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в том числе связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- доплата за особые условия труда в специальной коррекционной школе, работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;
- иные доплаты согласно законодательству РФ.

6.5. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: до 15 числа текущего месяца (аванс) и в последний календарный день расчетного месяца, с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями выплата зарплаты производится накануне этих дней. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, перечисляется на указанный работником счет в банке, либо перечисляется на банковскую зарплатную пластиковую карту.

6.6. Работникам, имеющим почетное звание, ученую степень, награды Российской Федерации, повышение должностных окладов (ставок заработной платы) производится в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

6.7. Администрация выдает Работникам расчетные листы по зарплате в электронной форме с указанием всех начислений, удержаний до 10 числа месяца после расчетного.

6.8. Выплатами компенсационного характера являются доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника, доплаты молодым специалистам.

6.9. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.10. Выплаты стимулирующего характера направляются на премирование работников по результатам работы за определенный период (месяц, год), к профессиональным праздникам, на оказание материальной помощи, а также выплату надбавок за результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда, общественную работу, общественно-полезный труд.

6.11. Размеры премий, материальной помощи, надбавок за высокую результативность и качество работы, напряженность и интенсивность труда, общественно-полезный труд, общественную работу работников распределяются комиссией Учреждения в пределах средств на стимулирование труда; в соответствии с Положением по назначению стимулирующих выплат работникам и утверждаются приказом директора Учреждения.

6.12. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда (или) ставки заработной платы в период нахождения его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата зарплаты, исходя из размера ставки (оклада), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.13. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников.

6.14. При невыполнении норм труда (должностных инструкций) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже среднемесячной заработной платы Работника. При невыполнении норм труда (должностной инструкции) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненных работ.

6.15. Время простоя (ст. 157 ТК РФ) по вине работодателя оплата производится в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя, оплачивается не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Простой по вине работника не оплачивается.

6.16. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, (в том числе при неправильном применении трудового законодательства), будет с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ст. 155 ТК РФ) или простое (ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику, в связи с его неправомерными действиями, установленными судом (ст. 7 ТК РФ).

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может

превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральным законодательством -50% заработной платы, причитающейся работнику.

6.17. Доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (увеличение объема работ, расширение зон обслуживания) осуществляется в пределах установленной для данного работника продолжительности рабочего времени. Размер доплат определяется соглашением сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ). За работниками, направленными на обязательное медицинское обследование (осмотр), средняя заработная плата сохраняется на все время освобождения от работы.

6.18. При увольнении работника, выплата всех причитающихся ему сумм производится в последний день его работы (ст. 140 ТК РФ).

6.19. Отпускные выплачиваются за 3 (три) дня до начала очередного отпуска.

6.20. Месячная зарплата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также дополнительной оплаты труда, выполненной в порядке совмещения профессий (должностей).

7 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. **Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на работодателя. Работодатель внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия работы.

В этих целях работодатель обязан:

- организовать проведение в учреждении аттестации рабочих мест;
- после проведения аттестации рабочих мест предоставить работникам льготы и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома;
- создать в школе комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе должны входить члены Профкома;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также с переведенными на другую работу работниками Учреждения независимо от стажа, опыта работы и квалификации инструктаж по охране труда на основании правил и инструкций по технике безопасности с учётом конкретных условий работы; по оказанию первой помощи пострадавшим. Инструктаж проводится по следующим основным видам:
 - вводный инструктаж; первичный инструктаж; - повторный инструктаж;
 - внеплановый инструктаж;
 - организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года;
 - обеспечить уполномоченному по охране труда от Профкома, членам комиссии по охране труда (председателю ППО МБОУ «ЯС(К)Ш»), право беспрепятственно посещать рабочие места работников, помещения Учреждения для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда, соблюдению трудового законодательства;
 - обеспечить обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев, проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством, вести их учет;
 - в случае причинения вреда жизни или здоровью работника при исполнении им

трудовых обязанностей возмещать ущерб в установленном законодательством порядке;

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212, 213 ТК РФ);

- не допускать работника к работе без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 ТК РФ), при отсутствии обучения и проверки знаний по охране труда и технике безопасности;

- вести учет средств социального страхования на организацию отдыха работников и их детей, не достигших 15 лет; по решению органа, уполномоченного по социальному страхованию, приобретать путевки на лечение и отдых нуждающимся работникам.

7.3. Работодатель обеспечивает условия труда женщин:

- не направляет в командировки, не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни беременных женщин, беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижает нормы выработки, нормы обслуживания или переводит на более легкую работу; запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом, перемещением вручную тяжестей.

7.4. Работники обязаны:

- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Учреждении;

- проходить инструктаж по охране труда, инструктажи на рабочем месте, проверку знаний требований по охране труда, проходить обязательные ежегодные медицинские осмотры (обследования), соблюдать правила по охране труда, установленные нормативными правовыми актами, выполнять инструкции по охране труда.

7.5. Не допускается к работе работник:

- появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, с обязательным медицинским освидетельствованием;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы в соответствии с трудовым договором;

- не прошедший (не по вине работодателя) в установленные сроки инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательного медицинского осмотра.

8. Профком обязуется:

- принимать участие в расследовании обстоятельств несчастных случаев, разрабатывать рекомендации и проводить мероприятия, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

- по итогам учебного года проводить собрания работников по вопросам охраны труда;

- обеспечить контроль соблюдения безопасных условий труда в Учреждении во время учебы; участвовать в разработке нормативно-правовой документации по охране труда,

- проводить организаторскую работу по оздоровлению работников учреждения и их детей, не достигших возраста 15 лет;

9. Работодатель ежегодно до 1 октября проводит запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения и оборудования: станков и механизмов, электрооборудования и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда, принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

Работодатель отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 18 градусов, освещение, или другие условия труда не соответствуют норме по заключению комиссии по охране труда.

Работодатель и уполномоченный по социальному страхованию проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего

времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

В свободное от учебных занятий время в целях проведения регулярных оздоровительно-спортивных мероприятий Работодатель предоставляет спортзалы Учреждения Работникам и членам их семей на время не менее двух часов ежедневно.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. **Гарантии** - средства, способы и условия, которые обеспечивают осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.2. **Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных, предусмотренных федеральными законами обязанностей.

8.3. Гарантии и компенсации предоставляются работникам:

- 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 других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять социальное страхование работников в установленном порядке.

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

8.4.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию за счет средств работодателя в пределах имеющихся денежных средств в размере одного среднего месячного заработка.

8.4.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю Учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.4.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

8.4.6. Производить социальные выплаты - материальную помощь на профилактику заболеваний в размере должностного оклада при уходе работника в очередной оплачиваемый отпуск. Ежегодно предусматривать и отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.4.7. Осуществлять выплату дополнительного выходного пособия в размере одного среднего оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении, имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет.

8.4.8. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка, в случае

болезни на основании заявления Работника по решению администрации Учреждения в пределах имеющихся денежных средств.

8.4.9. Работникам, проходящим (прошедшим) вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), Работодателем предоставляются два оплачиваемых выходных дня в течение года со дня проведения вакцинации на основании письменного заявления Работника. Указанные выходные дни по заявлению Работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использованы отдельно полностью, либо по частям на основании Приказа Работодателя (согласно Письму секретариата Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 года № П24-77442РТК, Письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.01.2022 г. № 14-6/10/В, Письма от 20.01.2022 г. Б/Н Департамента образования и молодежной политики Администрации города Ялта Республики Крым).

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника в Профком ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации работников членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ), работодатель по письменному заявлению работника обеспечивает ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от размера его заработной платы (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации работников и ее выборного органа - Профкома, в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О Профсоюзах», настоящим Колдоговором, Работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Учреждения, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим Колдоговором; соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством, Колдоговором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать членам Профкома в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, в порядке контроля соблюдения трудового законодательства и правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 11 ФЗ «О Профсоюзах», статья 371 ТК РФ);
- предоставлять Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения в течение 14 календарных дней со дня запроса;
- безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для постоянной работы Профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для работников месте;
- предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности: компьютер, оборудование, транспортные и средства оргтехники;
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники, необходимой для уставной деятельности Профкома, хозяйственное содержание, уборку, ремонт, отопление охрану помещения, выделенного Профкому;
- не допускать ограничения гарантированных законом трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения; форм воздействия в отношении любого работника, в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью в Учреждении;
- привлекать представителей Профкома для осуществления контроля расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;
- производить ежемесячные доплаты председателю Профкома за общественную работу и общественно полезный труд, путем установления дополнительных баллов при расчете стимулирующих выплат работникам (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом, осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ; письменного согласования при принятии решений Работодателя по вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, настоящим Колдоговором;
- настоящего Колдоговора посредством проведения взаимных консультаций.

9.5. Председатель Профкома имеет право: участвовать в работе административных органов, совещаниях, проводимых администрацией Учреждения и его подразделениями, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы Учреждения. Работодатель своевременно информирует Профком о проведении указанных заседаний.

9.6. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников Учреждения – Профкома, или председателя ППО производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (ст. 144 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;
- распределение и использование фонда экономии заработной платы;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- установление перечня оснований представления материальной помощи, средств на лечение работников и ее 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;
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формирование комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, касающихся трудовых отношений работодателя и работника на соответствие их нормам профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда и оплаты труда (ст. 74 ТК РФ).

9.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации - Профкома, производится 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 (ст. 81, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373);
- неоднократное неисполнению работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ);

9.8. По согласованию с Профкомом, производятся:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время ст. 154 ТК РФ.

9.9. С предварительного согласия Профкома, производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома (ст. 192, ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных ст. 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена Профсоюза, участвующего в разрешении коллективного или индивидуального трудового спора (ст. 405 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года с даты его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

9.10. С предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа Общероссийского Профсоюза образования (Комитета Ялтинской городской организации Профсоюза) производится увольнение Председателя, его заместителя, члена профкома в период срока осуществления им своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания (пункт 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

9.11. Члены Профкома, освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях Профсоюза: а также в работе пленумов, заседаний комитетов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ; ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах, гарантиях деятельности»).

9.12. Члены первичной профсоюзной организации работников Учреждения, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома: подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.13. Члены Профкома, включаются в состав комиссий Учреждения: по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, назначению стимулирующих выплат работникам, социальному страхованию.

9.14. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на информационном сайте Учреждения для размещения информации профкома.

9.15. Работодатель включает Профком в перечень подразделений для рассылки приказов по Учреждению, документов (в т.ч. электронных) вышестоящих организаций, касающихся трудовых, профессиональных, социально-экономических интересов работников.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТНИКОВ

10.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ «ЯС(К)Ш» – Профком, как представительный орган Работников, обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и ФЗ «О профсоюзах», Уставом Профсоюза, соответствующими законами РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно членские взносы из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации. Содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в трудовом коллективе и повышению эффективности и качества работы сотрудников, в том числе:

10.1.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в частности выполнения договорных гарантий по оплате труда, общественного контроля за правильностью расчетов по зарплате и удержаний.

10.1.2. Делегировать своих представителей для работы комиссий учреждения: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, по назначению стимулирующих и премиальных выплат работникам, охране труда и других.

10.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.1.4. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.1.5. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях заболевания, тяжелого материального положения, других экстренных ситуациях. Обращаться в Комитет КРОП, Комитет ЯГОП о поощрении, премии, материальной помощи членам Профсоюза.

10.1.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.1.7. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам, при необходимости - в суде на основании заявления работника. Профком принимает меры для корректного разрешения возникшего трудового спора между работодателем и работником Учреждения, уважая мнения участников спора (конфликта). Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

10.1.8. Обеспечивать взаимодействие Профкома вышестоящими коллегиальными органами Профсоюза (Комитетом КРО Профсоюза, Комитетом Ялтинской городской организации Профсоюза), с органами исполнительной власти, органами государственного надзора, для решения вопросов трудовой деятельности работников, оплаты труда в соответствии с действующим законодательством; вопросам, касающимся соблюдения Устава Профсоюза, реализации условий настоящего Колдоговора. При необходимости направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, (ст. 195 ТК РФ). Информировать членов Профсоюза о своей работе и о работе вышестоящих коллегиальных органов Профсоюза по вопросам Уставной деятельности Профсоюза.

10.1.9. Осуществлять контроль за правильностью предоставления работникам отпусков, расчета и своевременностью отпускных выплат.

10.1.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления бухгалтерией членских профсоюзных взносов на счет первичной профсоюзной организации

10.1.12. Организовывать оздоровление членов Профсоюза и членов их семей в период

каникул, физкультурно-оздоровительную и культурно - массовую работу.

10.1.13. Ходатайствовать перед Комитетом КРОП о поощрении, материальной помощи, премии работников – членов Профсоюза, которые стали победителями республиканских, всероссийских конкурсов, олимпиад (других)

В рамках социального партнерства Минобразования Крыма рекомендует руководителю Учреждения:

Создавать условия для использования педагогическими работникам свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по расписанию отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям за пределами Учреждения;

Обеспечить выполнение законодательства в части представления в полном объеме гарантий и компенсаций работникам, которые направляются на повышение квалификации, подготовку, переподготовку, обучение другим профессиям с отрывом от производства;

Обеспечить материальное поощрение работников, которые стали победителями республиканских, всероссийских конкурсов, олимпиад (других мероприятий).

По согласованию с профсоюзной организацией (профкомом) утверждать:

- планы финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на календарный год, штатное расписание; тарификацию педагогических работников;
- существенные изменения действующих условий труда;
- режим работы, создание условий для питания работников на протяжении рабочего дня.

10.2. РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

10.2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовым договором, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения; исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции. За совершение дисциплинарных проступков, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных трудовых обязательств возлагается дисциплинарное взыскание.

10.2.2. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами Учреждения.

10.2.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Применять выданные работнику специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты.

10.2.4. Проходить обязательные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования);

10.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья. Своевременно предварительно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять работу.

10.2.6. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию.

10.2.7. Содействовать Работодателю в улучшении морально психологического климата в коллективе.

10.2.8. Бережно относиться к имуществу Учреждения, принимать меры к обеспечению его сохранности, использованию по назначению.

10.2.9. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН..

10.2.10. Участвовать в создании рабочих учебных планов по предметам, других локальных актов и положений, регламентирующих деятельность Учреждения.

Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса.

10.2.11. Участвовать в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

10.2.12. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом по Учреждению к служебной тайне.

Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

10.2.13. Формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, уважение к работе учителя, стремление к развитию личности и получению общего и профессионального образования. Содействовать личностному росту обучающихся, их духовно-нравственному становлению; развитию самостоятельности, инициативы, творческих способностей.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Стороны пришли к соглашению:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Контроль исполнения Колдоговора осуществляется обеими Сторонами социального партнерства (представителями Сторон).

11.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению Колдоговора.

Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Кол договора, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников. При осуществлении профсоюзного контроля Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию, в течение 1 месяца со дня получения запроса от Профкома (ст.51 ТК РФ).

11.4. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, признают его важное значение, как одной из форм социального партнерства в трудовых правоотношениях, в развитии МБОУ «ЯС(К)Ш» и обеспечении социальных гарантий для его работников.

11.5. Стороны признают, что социально - экономическое развитие Учреждения и благополучие членов Трудового коллектива взаимосвязаны, и, следовательно, они заинтересованы в поддержании самых тесных деловых партнерских отношений. В случае возникновения конфликтных ситуаций, они будут разрешаться посредством переговоров полномочных представителей Работодателя и Работников

11.6. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии Коллективного договора являются обязательными для Сторон.

11.7. Стороны Колдоговора строят свои взаимоотношения, основываясь на принципах социального партнерства, предусматривающих: равноправие, уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в договорных отношениях; соблюдение сторонами законов и иных нормативных правовых актов; свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия и реальность обязательств, принимаемых сторонами; обязательность выполнения условий Колдоговора; контроль за его выполнением; ответственность сторон за невыполнение договора по их вине.

11.8. При внесении изменений в трудовое законодательство РФ в Колдоговор вносятся изменения (дополнения) по взаимному согласию Сторон и оформляются в виде дополнительного Соглашения к Колдоговору.