



РЕСПУБЛИКА КРИМ
МІНІСТЕРСТВО
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ

295011, м. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

295011, г. Симферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙЙ
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Симферополь шеэри,
Крылов сокъ, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

15.09.22 № 05.2-16/973

МБОУ «Средняя общеобразовательная
школа №6 имени героя Советского
Союза В.А. Горишнего»
Муниципального образования
городской округ Симферополь
Республики Крым

пр. Победы, 176, г. Симферополь,
Республика Крым, 295022

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)
(нужное подчеркнуть)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что:
коллективный договор муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6 имени героя Советского
Союза В.А. Горишнего» Муниципального образования городской округ
Симферополь Республики Крым

Зарегистрирован (ы) 15 сентября 2022 года.

(дата регистрации)

Регистрационный номер: 880

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему),
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством
и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
не выявлены.

Заместитель министра

Л. В. Михалевский

От работодателя:

От работников:

Директор Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №6
имени Героя Советского Союза В.А.Горишнего»
муниципального образования городской округ
Симферополь Республики Крым



И.А. Клименко
2022 г.

Председатель профсоюзного комитета
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №6
имени Героя Советского Союза
В.А. Горишнего» муниципального
образования городской округ Симферополь
Республики Крым

О.С. Осадчая
« 05 » сентября 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №6
ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА В.А. ГОРИШНЕГО»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ СИМФЕРОПОЛЬ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

05.09.2022 – 04.09.2025 гг.

Вступает в силу

« 05 » сентября 2022 г.

г. Симферополь – 2022 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 6 имени Героя Советского Союза В.А. Горишнего» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее – Учреждение) в период с 05.09.2021 г. по 04.09.2024 г. и распространяет свое действие на всех работников Учреждения, в том числе на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении в порядке внешнего совместительства, и на работников вновь принятых после его подписания.
2. Настоящий коллективный договор является двухсторонним и заключен между работодателем в лице директора Учреждения Клименко Ирины Александровны и работниками в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения Осадчей Ольги Сергеевны.
3. Изменение наименования Учреждения или смена руководителя Учреждения не являются основанием для прекращения действия настоящего коллективного договора.
4. Настоящий коллективный договор не может быть расторгнут в одностороннем порядке. Ни одна из сторон настоящего коллективного договора не имеет права без согласования с другой стороной прекратить выполнение взятых на себя обязательств или какой-либо их части.
5. По согласию сторон в настоящий коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься изменения и дополнения в письменной форме в установленном законом порядке.
6. Действие настоящего коллективного договора прекращается в срок, указанный в пункте 1. Не позднее, чем за три месяца до момента прекращения действия настоящего коллективного договора, заключившие его стороны обязаны начать коллективные переговоры по подготовке проекта коллективного договора на последующий период. Результатом таких коллективных переговоров может быть и взаимное решение об отказе от заключения коллективного договора на последующий период.
7. Настоящий коллективный договор определяет следующие формы реализации права работников на участие в управлении Учреждением:
 - 7.1. Учет мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – Профком) при увольнении работников или переводе их на иные должности; при осуществлении материального и/или нематериального стимулирования работников; при поощрении работников или применении в отношении них мер дисциплинарного взыскания.
 - 7.2. Согласование с Профкомом локальных нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, дисциплины труда, охраны труда, режима труда и отдыха, материального и нематериального стимулирования работников и другие аналогичные вопросы.
 - 7.3. Привлечение Профкома к разработке программы (стратегии) развития Учреждения, плана финансово-хозяйственной деятельности, плана закупок и аналогичных документов перспективного планирования.
 - 7.4. Другие установленные законом формы.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

8. В рамках настоящего коллективного договора под трудовым договором понимается оформленный в письменном виде первичный документ, являющийся подтверждением взаимного согласия работника и работодателя вступить в трудовые отношения на определенных в нем условиях. Трудовой договор является основанием для приема работника на работу в Учреждение и издания соответствующего распорядительного акта руководителя Учреждения.
9. В трудовом договоре в обязательном порядке закрепляются: трудовая функция (должность), место работы, дата начала работы, срок работы, условие об испытании, характер работы (основная или по совместительству), права и обязанности сторон, условия оплаты труда, режим труда и отдыха.
10. Трудовой договор заключается с соискателем работы при выполнении следующих условий:

- 10.1. В Учреждении имеется вакантная должность, указанная соискателем в заявлении.
- 10.2. Соискатель является гражданином Российской Федерации или имеет установленные законом основания для пребывания на территории Российской Федерации (факт подтверждается предоставлением соответствующего документа установленного законом образца).
- 10.3. Соискатель имеет возраст не младше 16 лет или 18 лет (если заявленная должность является педагогической) (факт подтверждается предоставлением документа, удостоверяющего личность).
- 10.4. Соискатель имеет право осуществлять трудовую деятельность на территории Республики Крым (факт подтверждается предоставлением действующего подлинного документа установленного законом образца). Действие настоящего подпункта распространяется на физических лиц, не являющихся гражданами Российской Федерации.
- 10.5. Соискатель имеет трудовую книжку установленного законом образца или обращается с заявлением о получении работы на территории Российской Федерации впервые (факт подтверждается декларативно в устной форме).
- 10.6. Соискатель застрахован в Пенсионном Фонде Российской Федерации (факт подтверждается предоставлением подлинного страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования установленного законом образца).
- 10.7. Соискатель состоит на учете в Федеральной налоговой службе Российской Федерации (факт подтверждается предоставлением подлинного свидетельства о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории Российской Федерации или посредством общедоступного электронного сервиса ФНС России).
- 10.8. Соискатель состоит на учете в системе военных комиссариатов Российской Федерации или не подлежит воинскому учету по установленным законом основаниям (факт подтверждается предоставлением подлинного документа установленного законом образца).
- 10.9. Соискатель имеет уровень образования и(или) квалификацию, соответствующие требованиям единого тарифно-квалификационного справочника, или единого квалификационного справочника, или профессиональных стандартов, действующих в Российской Федерации, согласно заявленной должности (факт подтверждается предоставлением соответствующего подлинного документа установленного законом образца (аттестат, свидетельство, удостоверение, диплом и др.)).
- 10.10. Соискатель не ограничен в замещении заявленной должности вследствие совершения преступных действий (факт подтверждается предоставлением подлинной справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования со сроком давности не превышающим 30 (тридцати) календарных дней), а именно:
- 10.10.1. не лишен права занимать заявленную должность вступившим в законную силу приговором суда;
- 10.10.2. не имел ранее и не имеет судимости и не подвергался уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности за исключением случаев, указанных в п. 19.10.3. Правил;
- 10.10.3. ранее имел судимость за совершение преступлений небольшой либо средней тяжести, указанных в п. 19.10.2. Правил, или уголовное преследование в отношении него по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям и имеет решение Республиканской комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной в соответствии с

постановлением Совета министров Республики Крым от 03.02.2015 г. № 21 в редакции постановления Совета министров Республики Крым от 20.06.2017 г. № 325, о допуске к работе в заявленной должности;

10.10.4. не имеет неснятой или непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

10.11. Соискатель является дееспособным, не имеет иных отклонений в психическом здоровье и заболеваний, препятствующих работе в детском учреждении, согласно установленным законом ограничениям (факт подтверждается предоставлением действующего подлинного документа, выданного медицинской организацией, имеющей на это право).

10.12. Соискатель владеет русским языком на уровне, необходимом для эффективного исполнения трудовых функций в соответствии с заявленной должностью.

11. Трудовой договор, заключаемый с соискателем, всегда включает условие об установлении испытания на срок три (шесть – для замещения должности заместителя руководителя Учреждения) месяца, за исключением установленных законом случаев (беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет; лица младше 18 лет; лица, поступающие на работу впервые в течение одного года со дня получения образования по специальности, соответствующей заявленной должности; лица, принимаемые на работу в порядке перевода по приглашению Руководителя; лица, принимаемые на работу на срок до двух месяцев; прочие случаи).

12. Трудовой договор, заключаемый с соискателем, всегда является бессрочным, за исключением установленных законом случаев.

13. Трудовой договор по инициативе работодателя может быть заключен на определенный срок в нижеперечисленных случаях:

13.1. Соискатель принимается на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

13.2. Соискатель принимается на работу на время выполнения временных (до двух месяцев) работ.

13.3. Соискатель принимается на работу для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки.

13.4. Соискатель является пенсионером по возрасту или лицом, которому по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

13.5. Заявленная должность – заместитель руководителя Учреждения.

13.6. Соискатель обучается по очной форме обучения.

13.7. Соискатель поступает на работу в порядке внешнего совместительства.

13.8. Иные установленные законом случаи.

14. В случае заключения срочного трудового договора на срок от двух до шести месяцев срок испытания не должен превышать двух недель.

15. В трудовой договор после его заключения с согласия работника могут вноситься изменения, которые оформляются дополнительными соглашениями к нему в письменной форме.

16. Изменения, внесение которых обусловлено объективными причинами не зависящими от воли и желания работодателя, согласия работника не требуют (изменение федерального, регионального законодательства; изменение нормативных правовых актов федерального, регионального, муниципального уровней; изменение системы и(или) объемов бюджетного финансирования; распоряжение учредителя и др.).

17. Трудовые отношения между работником и Учреждением прекращаются после обоюдного подписания соглашения о расторжении трудового договора с даты, указанной в нем как «Дата расторжения трудового договора», и(или) издания соответствующего распорядительного акта

Руководителя, с которым работник знакомится под роспись. В день прекращения трудовых отношений работодатель выдает работнику надлежащим образом заполненную трудовую книжку и при необходимости надлежащим образом заверенные копии распорядительных актов руководителя Учреждения, связанных с трудовой деятельностью работника.

18. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника или работодателя или по обоюдному желанию.

19. Трудовой договор расторгается в соответствии с нижеперечисленными основаниями:

19.1. Наличие устного согласия (договоренности) работника и работодателя.

19.2. Окончание срока действия срочного трудового договора.

19.3. Письменное заявление работника о желании расторгнуть трудовой договор.

19.4. Неудовлетворительный результат испытания.

19.5. Ликвидация Учреждения.

19.6. Сокращение численности или штата работников Учреждения.

19.7. Несоответствие работника занимаемой должности по результатам обязательной аттестации педагогических кадров.

19.8. Неоднократное неисполнение работником трудовых функций, нарушение Правил без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание.

19.9. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

19.9.1. Прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

19.9.2. Появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

19.9.3. Разглашение персональных данных работников и(или) воспитанников, обучающихся Учреждения.

19.9.4. Совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

19.9.5. Установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

19.10. Выявление (в том числе ранее сокрытого) факта вступившего в законную силу приговора суда, запрещающего осуществлять трудовую деятельность в занимаемой должности.

19.11. Выявление (в том числе ранее сокрытого) факта вступившего в законную силу приговора суда за совершение преступлений против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, иных тяжких и особо тяжких преступлений.

19.12. Совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением работы в детском учреждении.

19.13. Принятие заместителем руководителя Учреждения необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

19.14. Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

- 19.15. Письменное заявление работника о переводе на работу к другому работодателю.
- 19.16. Письменное заявление работника об отказе от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа Учреждения.
- 19.17. Письменное заявление работника об отказе от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора.
- 19.18. Письменное заявление работника об отказе от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 19.19. Отсутствие в Учреждении работы для перевода работника в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 19.20. Письменное заявление работника об отказе от перевода в другую местность вместе с работодателем.
- 19.21. Возникновение непредвиденных обстоятельств, не зависящих от воли работника и работодателя, обуславливающих невозможность сохранения трудовых отношений.
- 19.22. Выявление факта заключения трудового договора с нарушениями трудового законодательства Российской Федерации или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 19.23. Иные основания, предусмотренные трудовым договором, локальными нормативными актами.
20. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника или пребывания его в отпуске.
21. Перевод работника на другую работу (должность) допускается только с его письменного согласия или по его письменному обращению, содержащему обоснование необходимости перевода.
22. При переводе работника на другую работу (должность) действовавший ранее трудовой договор расторгается посредством заключения дополнительного соглашения в письменной форме, в котором, кроме прочего, оговаривается причина расторжения «Перевод на другую работу (должность)» и обязательство работодателя заключить новый трудовой договор с работником на следующий рабочий день (указывается конкретная дата). Факт перевода работника на другую работу (должность) фиксируется в соответствующем распорядительном акте Руководителя.
23. Если между освобождением от прежней должности и назначением на новую должность имеет место перерыв в один и более календарных дней, то перевод не допускается, а вместо этого оформляются факты увольнения и приема на работу в установленном Положением порядке.
24. При возникновении необходимости выполнения работником временно или постоянно дополнительной работы (по другой должности) за пределами установленной продолжительности рабочего дня с ним заключается в установленном Положением порядке еще один срочный или бессрочный соответственно трудовой договор. Факт приема работника на работу в порядке внутреннего совместительства фиксируется в соответствующем распорядительном акте руководителя Учреждения, с которым работник знакомится под роспись.
25. При возникновении необходимости выполнения работником временно или постоянно дополнительной работы (по другой должности) в пределах установленной продолжительности рабочего дня (совмещение должностей; расширение зоны обслуживания; увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) с ним заключается дополнительное соглашение в письменной форме к действующему трудовому договору, в котором в обязательном порядке оговаривается характер и объем дополнительной работы, период, в течение которого она будет исполняться, размер и порядок оплаты исполнения дополнительной работы (определяется как доплата), при необходимости график исполнения трудовых функций, обусловленных основной и дополнительной работами. Факт совмещения должностей, или расширения зоны обслуживания, или увеличения объема работы, или исполнения обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором фиксируется в соответствующем распорядительном акте руководителя Учреждения, с которым работник знакомится под роспись.

26. При заключении трудового договора в него в обязательном порядке включаются указанные ниже права и обязанности сторон.

27. Работник имеет право на:

27.1. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

27.2. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

27.3. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда.

27.4. Получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, иной информации, необходимой для эффективного исполнения трудовой функции.

27.5. Ознакомление с должностной инструкцией, утвержденной локальным нормативным актом Учреждения, иными локальными нормативными актами Учреждения, регламентирующими его трудовые обязанности.

27.6. Установление в рамках трудового договора продолжительности рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

27.7. Предоставление в рамках трудового договора перерывов в работе, выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодного основного оплачиваемого отпуска, дополнительных оплачиваемых и неоплачиваемых отпусков в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

27.8. Повышение квалификации и профессиональную переподготовку на условиях и в порядке, которые определены настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

27.9. Социальные гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

27.10. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

28. Работники обязаны:

28.1. Предоставлять информацию об отсутствии запрета на замещение занимаемой должности приговором суда или по медицинским показаниям, а также об отсутствии судимости за определенные преступления (в соответствии с перечнями соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, установленными действующими федеральными законами).

28.2. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, определенные должностной инструкцией, утвержденной локальным нормативным актом Учреждения, иными локальными нормативными актами Учреждения, регламентирующими их трудовые обязанности.

28.3. Соблюдать установленные правила внутреннего трудового распорядка.

28.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

28.5. Соблюдать требования охраны труда и обеспечения безопасности труда.

- 28.6. Проходить обязательные предварительный и ежегодные медицинские осмотры на условиях и в порядке, которые определены настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.
- 28.7. Незамедлительно сообщать Руководителю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.
- 28.8. Бережно относиться к имуществу Учреждения.
- 28.9. Не разглашать персональные данные работников, воспитанников и обучающихся Учреждения.
- 28.10. Не допускать в собственном поведении действий и форм общения, причиняющих физический, моральный, материальный и иной вред работникам, воспитанникам и обучающимся Учреждения.
- 28.11. Исполнять требования иных локальных нормативных актов Учреждения.
29. Работодатель имеет право на:
- 29.1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 29.2. Получение от работника и проверку информации об отсутствии запрета на замещение занимаемой должности приговором суда или по медицинским показаниям, а также об отсутствии судимости за определенные преступления (в соответствии с перечнями соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, установленными действующими федеральными законами).
- 29.3. Привлечение работника к дисциплинарной и материальной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 29.4. Привлечение работника к участию в совещаниях, заседаниях коллегиальных органов управления, определенных Уставом Учреждения.
- 29.5. Привлечение работника с его согласия к выполнению трудовых обязанностей временно отсутствующих работников на условиях дополнительной оплаты.
- 29.6. Привлечение работника с его согласия либо без такового к выполнению трудовых обязанностей по профилю занимаемой должности в рамках установленной продолжительности рабочего времени, имеющих непостоянный характер, не оговоренных в едином тарифно-квалификационном справочнике, или едином квалификационном справочнике, или профессиональных стандартах, действующих в Российской Федерации, трудовом договоре, но обусловленных спецификой вида деятельности Учреждения, на условиях дополнительной оплаты, размер и порядок выплаты которой регламентируется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения.
- 29.7. Проведение периодической аттестации работника (для педагогических должностей).
- 29.8. Расторжение трудового договора в случае, если работник по итогам периодической аттестации окажется не соответствующим занимаемой должности.
30. Работодатель обязан:
- 30.1. Предоставлять работнику работу, обусловленную настоящим договором.
- 30.2. Ознакомить работника с должностной инструкцией, утвержденной локальным нормативным актом Учреждения, иными локальными нормативными актами Учреждения, регламентирующими его трудовые обязанности, оплату его труда.
- 30.3. Соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и положения иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов Учреждения.
- 30.4. Обеспечивать работнику безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны и гигиены труда.
- 30.5. Обеспечивать работника оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

30.6. Создавать условия, обеспечивающие участие работника в управлении Учреждением в формах и порядке, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения и настоящим коллективным договором.

30.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работника в порядке, установленном федеральными законами.

30.8. Возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, федеральными законами, законами Республики Крым.

30.9. Не позднее, чем за два месяца уведомлять работника об изменениях трудового договора.

30.10. Исполнять требования иных локальных нормативных актов Учреждения, настоящего коллективного договора.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

31. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд Учреждения работодатель определяет самостоятельно.

32. В случае выявления необходимости, установления целесообразности профессиональной подготовки или переподготовки штатных работников и при наличии их согласия работодатель организует обучение последних в соответствующих организациях, осуществляющих образовательную деятельность по имеющим государственную аккредитацию основным профессиональным образовательным программам или дополнительным профессиональным программам (далее – образовательные организации).

33. Приоритетной формой обучения считается дистанционное обучение без отрыва от работы.

34. В случае организации обучения по очно-заочной или заочной формам приоритетными образовательными организациями считаются те, которые расположены или имеют филиалы на территории города Симферополя или Республики Крым.

35. Расходы по оплате обучения несет работодатель если не достигнута иная договоренность. При наличии договоренности допускается софинансирование расходов по оплате обучения работодателем и работником либо обучение работника за счет его собственных средств.

36. В случае организации обучения за пределами города Симферополя расходы, связанные с проездом к месту обучения, проживанием в случае необходимости в месте обучения, несет работодатель если не достигнута иная договоренность. При наличии договоренности допускается софинансирование расходов, связанных с проездом к месту обучения, проживанием в случае необходимости в месте обучения, работодателем и работником либо оплата таких расходов самим работником из собственных средств.

37. Работодатель обязан осуществлять повышение квалификации педагогических работников Учреждения не реже одного раза за три года.

38. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется работодателем за счет имеющихся бюджетных средств в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, или в государственных и муниципальных образовательных организациях на безвозмездной основе.

39. В случае направления работника на обучение (повышение квалификации, профессиональная подготовка или переподготовка) работодатель сохраняет за ним рабочее место, средний заработок и обеспечивает другие установленные законом гарантии для лиц, совмещающих работу с получением образования.

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

40. Работодатель обязан не позднее, чем за 3 месяца, уведомлять Профком о планируемом сокращении численности штатных единиц или должностей штатного расписания.
41. К уведомлению должны быть приложены проекты соответствующих распорядительных актов руководителя Учреждения.
42. Работодатель обязан предоставить работникам, в отношении которых запланировано увольнение по причине сокращения численности штатных единиц или должностей штатного расписания, свободное время в объеме не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка.
43. При сокращении численности штатных единиц или должностей штатного расписания преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При этом для оценки производительности труда и уровня квалификации в Учреждении для каждого конкретного случая создается компетентная комиссия, в состав которой в обязательном порядке включается председатель Профкома.
44. В случае, если комиссия пришла к выводу о равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе отдается:
- 44.1. Семейным (при наличии двух и более иждивенцев).
 - 44.2. Лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.
 - 44.3. Одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет.
 - 44.4. Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.
 - 44.5. Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.
 - 44.6. Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
 - 44.7. Лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшим в Учреждении последние 5 и более лет.
 - 44.8. Лицам, имеющим государственные награды в отрасли образования.
 - 44.9. Председателю Профкома.
 - 44.10. Молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее 3 лет.
45. При увольнении работника по причине сокращения численности штатных единиц или должностей штатного расписания ему выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и иные установленные законом гарантии и компенсации.
46. За работником, уволенным по причине сокращения численности штатных единиц или должностей штатного расписания сохраняется преимущественное право приема на работу в Учреждение при появлении вакансий.

РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА

47. Рабочими днями в Учреждении являются дни недели с понедельника по пятницу.
48. Выходными (нерабочими) днями являются дни недели суббота и воскресенье, за исключением случаев переноса рабочего дня на субботу или воскресенье решением уполномоченного на это государственного органа исполнительной власти.
49. Нерабочими днями являются дни государственных праздников, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и дни, на которые решением уполномоченного на это государственного органа исполнительной власти переносятся выходные (нерабочие) дни.
50. Продолжительность рабочей недели для работников Учреждения составляет 40 часов, за исключением категорий работников, которым решениями уполномоченных на это государственных органов исполнительной власти установлена сокращенная продолжительность рабочей недели.

51. Сокращенная продолжительность рабочей недели до указанного количества часов определена для работников Учреждения, занимающих в качестве основной одну из нижеперечисленных должностей:

51.1. Продолжительность рабочей недели 36 часов:

- 51.1.1. Воспитатель группы продленного дня.
- 51.1.2. Воспитатель.
- 51.1.3. Инструктор по физической культуре.
- 51.1.4. Медицинская сестра.
- 51.1.5. Музыкальный руководитель.
- 51.1.6. Педагог дополнительного образования.
- 51.1.7. Педагог-организатор.
- 51.1.8. Педагог-психолог.
- 51.1.9. Социальный педагог.
- 51.1.10. Старший воспитатель.
- 51.1.11. Учитель.

52. С целью обеспечения строгого учета рабочего времени педагогических работников из общей продолжительности их рабочей недели выделяется норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, исчисляемая в академических часах, приравненных для целей учета к астрономическим часам.

53. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы составляет указанное количество часов для работников Учреждения, занимающих в качестве основной одну из нижеперечисленных должностей:

53.1. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 18 часов:

- 53.1.1. Педагог дополнительного образования.
- 53.1.2. Учитель.

53.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 24 часа:

- 53.2.1. Музыкальный руководитель.

53.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 30 часов:

- 53.3.1. Воспитатель группы продленного дня.
- 53.3.2. Инструктор по физической культуре.

53.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 36 часов:

- 53.4.1. Воспитатель.

54. Продолжительность рабочего дня конкретного работника Учреждения определяется как частное от деления продолжительности рабочей недели на количество рабочих дней в рабочей неделе.

55. Продолжительность рабочего дня работников Учреждения составляет не более 8 часов.

56. В рабочие дни, непосредственно предшествующие нерабочим праздничным дням, их продолжительность сокращается на 1 час.

57. Каждый работник Учреждения имеет право на отдых в течение рабочего дня, рабочей недели и рабочего года (период времени в 365(366) календарных дней, отсчитываемый от даты приема на работу).

58. Право работников Учреждения, кроме педагогических, на отдых в течение рабочего дня реализуется предоставлением им по истечению половины рабочего дня обеденного перерыва продолжительностью до одного часа. При этом время обеденного перерыва не включается в рабочее время.

59. Право педагогических работников Учреждения на отдых в течение рабочего дня реализуется посредством наличия перерывов между учебными занятиями (уроками) (перемен).

60. Право работников Учреждения на отдых в течение рабочей недели реализуется предоставлением им выходных (нерабочих) дней в соответствии с Правилами.

61. Право работников Учреждения на отдых в течение рабочего года реализуется предоставлением им ежегодных отпусков с сохранением места работы (должности) и среднего заработка и иных видов отпусков, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

62. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников Учреждения составляет 28 календарных дней, за исключением категорий работников, которым решениями уполномоченных на это государственных органов исполнительной власти установлена большая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска.

63. Удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска до указанного количества календарных дней определены для работников Учреждения, занимающих в качестве основной одну из нижеперечисленных должностей или относящихся к одной из нижеперечисленных категорий:

63.1. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 56 календарных дней:

- 63.1.1. Воспитатель группы продленного дня.
- 63.1.2. Педагог дополнительного образования.
- 63.1.3. Педагог-организатор.
- 63.1.4. Педагог-психолог.
- 63.1.5. Социальный педагог.
- 63.1.6. Учитель.

63.2. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 42 календарных дня:

- 63.2.1. Воспитатель.
- 63.2.2. Инструктор по физической культуре.
- 63.2.3. Музыкальный руководитель.
- 63.2.4. Старший воспитатель.

63.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 31 календарный день:

- 63.3.1. Работники в возрасте до 18 лет.

64. В случае замещения работником Учреждения двух должностей, по одной из которых положен удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, а по другой – не положен, то работнику по его желанию по должности, замещение которой не дает права на удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до момента окончания удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска. В противном случае, по окончании ежегодного оплачиваемого отпуска по должности, замещение которой не дает права на удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, работник обязан выйти на работу и исполнять трудовые обязанности по этой должности. При этом продолжительность рабочего дня исчисляется пропорционально объему работы по этой должности. Отпуска по обеим должностям предоставляются только одновременно.

65. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника Учреждения по истечении шести месяцев непрерывной работы. По соглашению между работником и работодателем такое право может быть предоставлено до истечения шести месяцев непрерывной работы. До истечения шести месяцев непрерывной работы такое право возникает лишь у женщин перед отпуском по беременности и родам; работников в возрасте до 18 лет; работников, усыновивших ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; работники-мужчины, чьи жены пребывают в отпуске по беременности и родам.

66. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется руководителем Учреждения в виде утвержденного им графика, согласованного с председателем Профкома и доведенного до сведения работников не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года.

67. Право выбрать удобное для себя время начала ежегодного оплачиваемого отпуска имеют нижеперечисленные категории работников Учреждения:

- 67.1. Работники в возрасте до 18 лет.
- 67.2. Женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.
- 67.3. Работники-мужчины, чьи жены пребывают в отпуске по беременности и родам.
- 67.4. Работники, являющиеся супругами военнослужащих.
- 67.5. Внешние совместители (одновременно с отпуском по основному месту работы).
- 67.6. Работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», «Почетный донор СССР».

- 67.7. Работники, являющиеся ветеранам, инвалидам и участникам Великой Отечественной войны и приравненными к ним лицами, ветеранам и инвалидам боевых действий на территории других государств и на территории Российской Федерации.
- 67.8. Работники, являющиеся Героями Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы.
- 67.9. Работники, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС или с работами по ликвидации ее последствий и других аварий на атомных объектах.
- 67.10. Работники, подвергшиеся радиоактивному облучению в результате ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получивших суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр).
- 67.11. Работники-женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет.
- 67.12. Работники, имеющие детей-инвалидов (в том числе приемных или опекаемых) в возрасте до 18 лет.
68. Работодатель обязан по требованию работника перенести его ежегодный оплачиваемый отпуск на иное время, учитывая его пожелания, если последний не был своевременно уведомлен о времени начала своего отпуска (не позднее, чем за две недели) или ему не была своевременно осуществлена оплата времени отпуска (не позднее, чем за три дня).
69. По соглашению работника и работодателя допускается разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. При этом одна из частей должна составлять не менее 14 календарных дней.
70. С согласия работника работодатель может отозвать его из ежегодного оплачиваемого отпуска. При этом оставшаяся неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть по желанию работника предоставлена в удобное для него время до окончания текущего рабочего года либо присоединена к ежегодному оплачиваемому отпуску за следующий рабочий год.
71. Неиспользованный в течение текущего рабочего года ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть должны быть использованы не позднее окончания следующего рабочего года.
72. С согласия работодателя часть ежегодного оплачиваемого отпуска работника (в том числе неиспользованная в прошедшем рабочем году), превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией согласно его письменному заявлению.
73. Работникам Учреждения также предоставляются иные виды отпусков в порядке и на основаниях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
74. Одновременно с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения, имеющим на это установленные настоящим коллективным договором основания, предоставляются отгулы, исчисляемые в рабочих днях.
75. Под понятием «отгул» в рамках настоящего коллективного договора понимается возможность отсутствовать на рабочем месте в течение установленного рабочего дня с сохранением заработной платы предоставленная работнику за исполнение трудовых обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни по независящим от него причинам, участие в общественно значимых мероприятиях, привлечение к работе в составе комиссий, жюри, иных коллегиальных органов муниципального, регионального или федерального уровней за пределами установленного рабочего времени.
- При предоставлении работнику отгула последний учитывается в таблице учета использования рабочего времени как рабочий день.
- В качестве поощрения за ответственный труд и отсутствие периодов временной нетрудоспособности по итогам рабочего года, предшествующего ежегодному оплачиваемому отпуску, работникам предоставляются отгулы в количестве 3 рабочих дней.
76. Количество отгулов, положенное работнику суммируется по всем основаниям, указанным в пункте 75 настоящего коллективного договора, но не более 10 рабочих дней за календарный год, предшествующий ежегодному оплачиваемому отпуску.
77. Отгулы не использованные работником в совокупности с ежегодным оплачиваемым отпуском на последующий период не переносятся.

78. В исключительных случаях с согласия работодателя имеющиеся отгулы могут быть использованы работником в период осенних, зимних или весенних каникул. При этом ограничение максимального количества отгулов, установленное в пункте 76 настоящего коллективного договора, уменьшается на соответствующее количество дней.
79. Педагогические работники свое рабочее время, свободное от проведения аудиторных учебных занятий (уроков), занимают иной педагогической работой и исполнением трудовых обязанностей, возложенных на них распорядительными актами Руководителя.
80. К иной педагогической работе относится:
- 80.1. Подготовка к проведению учебных занятий.
 - 80.2. Методическая работа.
 - 80.3. Проверка тетрадей обучающихся.
 - 80.4. Заполнение документации и подготовку отчетов, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения.
 - 80.5. Самообразование по профилю работы.
 - 80.6. Проведение консультаций для обучающихся.
 - 80.7. Подготовка обучающихся к участию в олимпиадах, конкурсах, культурных мероприятиях различного уровня.
 - 80.8. Проведение внеклассной работы по предмету.
 - 80.9. Исполнение функций классного руководителя.
 - 80.10. Исполнение функций заведующего учебным кабинетом.
 - 80.11. Работа с родителями обучающихся.
 - 80.12. Другие виды педагогической работы.
81. С согласия Руководителя педагогические работники Учреждения могут выполнять иную педагогическую работу вне Учреждения.
82. Объем учебной (преподавательской) нагрузки конкретного педагогического работника на каждый учебный год фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору в письменной форме.
83. Объем учебной (преподавательской) нагрузки, установленный конкретному педагогическому работнику на начало очередного учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году без его согласия за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества воспитанников и(или) обучающихся Учреждения, сокращением количества классов (классов-комплектов) или групп.
84. Объем учебной (преподавательской) нагрузки, установленный конкретному педагогическому работнику в текущем учебном году, не может быть изменен на следующий учебный год без его согласия за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества воспитанников и(или) обучающихся Учреждения, сокращением количества классов (классов-комплектов) или групп.
85. Временное или постоянное изменение объема учебной (преподавательской) нагрузки допускается только с составлением дополнительного соглашения к трудовому договору в письменной форме.
86. При определении конкретному педагогическому работнику учебной (преподавательской) нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.
87. Если в текущем учебном году учебная (преподавательская) нагрузка конкретного педагогического работника или ее часть распространяется на выпускные классы, группы, то сохранение объема учебной (преподавательской) нагрузки в следующем учебном году обеспечивается путем предоставления учебной (преподавательской) нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этим работником учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).
88. Наступление каникул для воспитанников и(или) обучающихся Учреждения, в том числе обучающихся на дому, объявление карантина, чрезвычайного или военного положения и прочие

виды приостановления учебно-воспитательного процесса не по вине и желанию педагогических работников и работодателя не является основанием для уменьшения объема учебной (преподавательской) нагрузки и размера заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

89. Режим работы Учреждения (в рамках Правил под режимом работы Учреждения следует понимать период времени, в который осуществляются определенные Уставом Учреждения виды деятельности) устанавливается на каждый учебный год (период времени с 01 сентября по 31 августа) соответствующим локальным нормативным актом. При этом время начала работы Учреждения – не ранее 08 часов 00 минут. Время окончания работы Учреждения зависит от сменности воспитания и обучения, расписания учебных занятий (уроков) и как правило устанавливается как 19 часов 00 минут. Перерывов в работе Учреждения нет.

90. Ранее начала работы Учреждения и позднее 1 часа после окончания работы Учреждения находится на его территории без соответствующего разрешения Руководителя вправе:

90.1. Руководитель.

90.2. Работники Учреждения или сторонних организаций, выполняющих охранные функции.

90.3. Работники Учреждения или сторонних организаций выполняющих аварийные ремонтные работы в соответствии с распоряжением Руководителя.

91. Время начала и окончания работы работников Учреждения, за исключением педагогических, определяется трудовым договором. При этом время начала работы не может быть установлено ранее начала работы Учреждения, а время окончания работы не может быть установлено позднее 1 часа после окончания работы Учреждения.

92. Время начала работы педагогических работников Учреждения в конкретный рабочий день – не позднее 15 минут до времени начала первого в этот рабочий день учебного занятия (урока). Время окончания работы непосредственно в Учреждении определяется расписанием учебных занятий (уроков) и совпадает со временем окончания последнего в этот рабочий день учебного занятия (урока). При этом при наличии обоснованных замечаний со стороны непосредственного или вышестоящего руководителя о неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных локальными нормативными актами Учреждения трудовых обязанностей работник обязан задержаться в Учреждении с целью их устранения, но не позднее общей продолжительности рабочего дня, установленной Правилами.

93. В периоды каникул для воспитанников и(или) обучающихся Учреждения, в том числе обучающихся на дому, объявление карантина, чрезвычайного или военного положения и прочих видов приостановления учебно-воспитательного процесса не по вине и желанию педагогических работников и работодателя режим работы педагогических работников определяются следующим образом: время начала работы педагогического работника устанавливается как время начала работы Учреждения или на 1 час позднее (при наличии соответствующего распоряжения Руководителя); продолжительность рабочего дня устанавливается как частное от деления педагогической нагрузки в академических часах на продолжительность рабочей недели в днях, установленную Правилами, значение округляется по правилам математического округления, результат считается полученным в астрономических часах. В указанные периоды педагогические работники выходят на работу во все рабочие дни недели, определенные Правилами, вне зависимости от наличия или отсутствия в тот или иной день недели учебных занятий (уроков).

94. Вопросы режима работы, распределения времени труда и отдыха, правил делового этикета, не урегулированные в настоящем коллективном договоре, регламентируются правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными соответствующим распорядительным актом руководителя Учреждения.

ОПЛАТА ТРУДА

95. Система оплаты труда работников Учреждения основывается на соблюдении принципа соразмерности величины заработной платы и уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

96. Система оплаты труда работников Учреждения определяет следующие составные части заработной платы:
- 96.1. Должностной оклад.
 - 96.2. Компенсационные выплаты.
 - 96.3. Стимулирующие выплаты.
 - 96.4. Социальные выплаты.
97. Заработная плата конкретного работника устанавливается трудовым договором.
98. Финансовое обеспечение оплаты труда работников осуществляется за счет и в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения (далее – ФОТ), ежегодно формируемого и утверждаемого учредителем или его представителем в форме плана финансово-хозяйственной деятельности.
99. С целью соблюдения установленных законом норм минимального размера оплаты труда руководитель Учреждения обеспечивает установление и выплату регулярных ежемесячных надбавок работникам, размер должностного оклада которых, определенный в соответствии с настоящим положением, не достигает минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Крым (далее – МРОТ). Такие доплаты устанавливаются в размере не ниже разницы МРОТ и должностного оклада. Доведение заработной платы низкооплачиваемой категории работников до МРОТ осуществляется руководителем учреждения в пределах ФОТ.
100. К компенсационным выплатам относятся:
- 100.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
 - 100.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время).
 - 100.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и нерабочие праздничные дни).
101. Выплаты стимулирующего характера направлены на обеспечение роста материальной заинтересованности работника в повышении качества и результативности собственного труда, совершенствовании квалификации, развитии профессиональных компетенций; предотвращение текучести кадров.
102. В Учреждении действуют следующие виды стимулирующих выплат:
- 102.1. Надбавка за наличие квалификационной категории.
 - 102.2. Надбавка молодым специалистам из числа педагогического персонала.
 - 102.3. Надбавка за выслугу лет.
 - 102.4. Надбавка за стаж непрерывной работы в отрасли образования.
 - 102.5. За интенсивность и напряженность работы.
 - 102.6. За исполнение профессиональных обязанностей сверх должностных.
 - 102.7. Меры социальной поддержки.
 - 102.8. За качество и результативность работы.
 - 102.9. По итогам работы (премиальные выплаты).
 - 102.10. Иные виды стимулирующих выплат.
103. К социальным выплатам относятся следующие виды материальной поддержки работников Учреждения:
- 103.1. Материальная помощь на оздоровление.
 - 103.2. Иные установленные законом виды материальной помощи.
104. Принципы расчёта и размеры должностных окладов работников, причитающихся им компенсационных выплат, стимулирующих выплат и социальных выплат определяются на основании соответствующих локальных нормативных актов Учреждения.
105. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения пропорционально отработанному времени.
106. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения в безналичной форме посредством перечисления соответствующих сумм денежных средств на личные расчетные счета, открытые в российских кредитных организациях не реже двух раз в месяц 15-го (авансовая выплата за первую половину текущего месяца) и 30 (31)-го (окончательный расчет за прошедший месяц) числа каждого месяца.

107. Ответственность за правильность расчета и своевременность выплаты заработной платы в полной мере несет работодатель.

108. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме 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.

109. 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, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

110. Обязанности по обеспечению безопасных условий, охраны труда и здоровья в организации возлагаются на работодателя.

111. Работодатель обязан обеспечить:

111.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

111.2. применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

111.3. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

111.4. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

111.5. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

111.6. организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

111.7. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

111.8. проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

111.9. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

111.10. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

111.11. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

111.12. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

111.13. санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- 111.14. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - 111.15. ознакомление работников с требованиями охраны труда;
 - 111.16. разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
 - 111.17. ежегодное финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % совокупного годового объема закупок, исчисленного в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 г. № 44-ФЗ.
112. Работник обязан:
- 112.1. соблюдать требования охраны труда;
 - 112.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
 - 112.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
 - 112.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
 - 112.5. проходить обязательные медицинские осмотры.
113. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в установленном законом порядке. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.
114. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут установленную законом ответственность.
115. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.
116. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых по взаимному соглашению.
117. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

118. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
119. Профком осуществляет в установленном законом порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
120. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

121. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.
122. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи.
123. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, освобождаются от работы на условиях, предусмотренных законодательством с сохранением заработной платы.
124. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
125. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения в соответствии с законом о защите персональных данных.
126. Председатель Профкома включается в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда.
127. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:
- 127.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
 - 127.2. очередность предоставления отпусков.
128. Профком может ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания.
129. Отношения первичной профсоюзной организации с другими представительными органами работников в Учреждении строятся на основе сотрудничества. Наличие иных представительных органов работников в Учреждении не может использоваться для воспрепятствования деятельности Профкома.
130. Членские профсоюзные взносы работодатель перечисляет в день выдачи заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

131. Профком обязуется:
- 131.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза, представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
 - 131.2. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда.
 - 131.3. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза из фонда профсоюза в случаях:
 - 131.3.1. тяжелой продолжительной болезни;
 - 131.3.2. смерти ближайших родственников;
 - 131.3.3. рождения ребенка;
 - 131.3.4. дорогостоящего лечения.
132. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам.
133. За невыполнением своих обязательств по настоящему коллективному договору, отраслевому соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной,

профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

134. Работодатель направляет настоящий коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

135. Стороны настоящего коллективного договора договорились о том, что:

135.1. Рассматривают в установленный срок и по возможности разрешают все возникающие разногласия и конфликты, связанные с выполнением условий настоящего коллективного договора.

135.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

135.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.