

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

директор МБОУ «Школа-гимназия,
детский сад №25» г. Симферополя
И.С. Крепович-Герасименко/
«28» июля 2024г.



ОТ РАБОТНИКОВ:

Уполномоченный представитель трудового
коллектива МБОУ «Школа-гимназия,
детский сад №25» г. Симферополя
Н.В.Артемьева/
«28» июля 2024г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа-гимназия, детский сад №25»
Муниципального образования
городской округ Симферополь Республики Крым
на 28.07.2024- 27.07.2027 г.г.

Вступает в силу «28» июля 2024г.

г. Симферополь
2024г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен с целью обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Школа-гимназия, детский сад №25» Муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, безопасность рабочих мест, подготовку квалифицированных рабочих кадров, расширение возможностей профессионального роста работников, а также в целях взаимной ответственности подписавших его сторон и выполнения ими положений данного коллективного договора и действующего трудового законодательства Российской Федерации.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами

1.3. Стороны договорились, что в настоящем коллективном договоре используются термины и понятия в следующем значении:

- **Стороны коллективного договора** – Работодатель и Работник, в лице их уполномоченных представителей;

- **Работодатель** – Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Школа-гимназия, детский сад №25» Муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым (далее – образовательное учреждение), в лице директора или лица, временно исполняющего обязанности директора, а также иные лица, уполномоченные директором на выполнение функций Работодателя по отдельным вопросам, в пределах предоставленных им полномочий;

- **Работник** – физическое лицо, с которым образовательным учреждением заключен срочный или бессрочный трудовой договор;

- **Трудовой договор** – письменное соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ и иными нормативными и локальными нормативными актами в области трудовых отношений, применяемых у Работодателя, а также своевременно и в полном объеме выплачивать Работнику заработную плату за выполненную работу, а работник обязуется лично выполнить обусловленную в этом соглашении и должностной инструкции работу (трудовую функцию), в интересах Работодателя, под его контролем и управлением, соблюдая требования действующего трудового законодательства РФ, правила внутреннего трудового распорядка и иных нормативных актов, включая локальные нормативные Работодателя.

- **Устав** – утвержденный в установленном порядке учредителем Работодателя и действующий документ (свод правил), устанавливающий

порядок деятельности образовательного учреждения и управляющих им внутриучрежденческих структур;

- **Локальный нормативный акт** - официальный документ, принятый (изданный) в установленном порядке компетентным органом управления или должностным лицом, регламентирующий обязательные для всех участников образовательных отношений правила поведения в той или иной области деятельности образовательного учреждения.

- **Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР)** - это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у Работодателя.

- **Профсоюз** – Общероссийский профсоюз образования, профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации;

- **СГО Профсоюза** - Симферопольская городская организация Профсоюза;

- **Первичная профсоюзная организация (ППО)** – структурное подразделение Профсоюза, созданное, находящееся и действующее в соответствии с уставом Профсоюза непосредственно в образовательном учреждении и состоящее из членов Профсоюза, являющихся работниками образовательного учреждения;

- **Профсоюзный комитет, Профком** - постоянно действующий руководящий выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы Работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров с Работодателем;

- **Департамент** – муниципальное казенное учреждение Департамент образования Администрации города Симферополя Республики Крым.

1.4. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом образовательного учреждения, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками образовательного учреждения.

1.5. Коллективный договор устанавливает преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальных и бытовых льготах, предоставляемых Работодателем Работникам образовательного учреждения.

1.6. На момент подписания настоящего коллективного договора полномочными представителями сторон являются:

Со стороны Работодателя – директор образовательного учреждения Кремпович-Герасименко Людмила Сергеевна, со стороны Работников – уполномоченный представитель трудового коллектива – Артемьева Наталья Васильевна.

1.7. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Закон Республики Крым от 06.07.2015 № 131-ЗРК2015 «Об образовании в Республике Крым»;

- Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2024-2026 годы (в ред. Дополнительного соглашения, утв. Минобрнауки РФ, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 05.05.2022, Дополнительного соглашения, утв. Минобрнауки РФ, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 01.04.2024) между Министерством науки и высшего образования и Профсоюзом от 09 апреля 2021 года (далее – отраслевое соглашение №1);

- Отраслевое соглашение по образовательным организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы между Министерством просвещения РФ и Профсоюзом от 27 марта 2024 года (далее – Отраслевое соглашение);

- Территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений на территории муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым на 2022-2024 годы между Администрацией города Симферополя, Координационным советом организаций профсоюзов муниципального городского образования городской округ Симферополь и Союзом «Территориальное объединение работодателей г.Симферополя» от 10 марта 2022;

- Соглашение между муниципальным казенным учреждением Департамент образования Администрации города Симферополя Республики Крым и Симферопольской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы от 12 февраля 2024 (далее – Соглашение);

- иные нормативные акты, действующие в отношении Работодателя и Работников на территории Российской Федерации.

1.8. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 28.07.2024 г. и действует до 27.07.2027 г. (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор заключен на основе принципов социального партнерства (ст.23.ТК РФ), что подразумевает:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон, а также их заинтересованности в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов и принятии решений, входящих в сферу труда;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательности выполнения коллективных договоров;

- контроля за выполнением принятых коллективных договоров;
- ответственности сторон, их представителей за ненадлежащее выполнение и/или невыполнение по их вине коллективного договора, отдельных его положений.

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, заключивших в установленном порядке трудовой договор (трудовое соглашение, контракт) с Работодателем, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Положения коллективного договора будут распространяться и на Работников, которые заключат трудовой договор после подписания настоящего коллективного договора.

1.11. Работодатель признаёт право первичной профсоюзной организации МБОУ «Школа-гимназия, детский сад №25» Муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым быть полномочным представителем работников образовательного учреждения, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя

1.13. ППО и её Профком представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах, в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Гарантии и компенсации, предоставляемые за счет средств профсоюзного бюджета предоставляются только членам профсоюза и лицам, ежемесячно уплачивающим взносы солидарности на счет Профсоюза в порядке и размере, установленном ППО.

1.14. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.15. При наступлении условий, требующих дополнения к коллективному договору или внесения в него изменений, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. В уведомлении должно быть сформулировано предложение по срокам, порядку и месту проведения переговоров. Также к уведомлению прилагается список лиц, которые будут участвовать в работе комиссии по коллективным переговорам в

качестве членов этой комиссии от стороны, являющейся инициатором коллективных переговоров.

Представители стороны, получившие уведомление о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня его получения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ со списочным указанием лиц, которые будут принимать участие в переговорах с её стороны. В этот срок включаются и нерабочие дни. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

1.16. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.54 ТК РФ).

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с его руководителем и в других случаях, установленных законодательством.

1.18. В случае ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Стороны договорились, что в случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников образовательного учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.20. Работодатель обязуется:

1.20.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

1.20.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под подпись.

1.21. ППО и Профком обязуются:

1.21.1. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации в полном объеме.

1.21.2. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения.

1.21.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников образовательного учреждения.

1.22. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом). Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах,

предусмотренных в ТК РФ для урегулирования вопросов, связанных с рассмотрением и разрешением коллективных трудовых споров

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.54 ТК РФ).

1.23. По обоюдному согласию Сторон в образовательном учреждении непосредственно работниками и/или через Профсоюзный комитет применяются следующие формы управления образовательным учреждением:

- учет мнения Профкома (согласование) при принятии решений и/или локальных нормативных актов по вопросам, на которые распространяется действие настоящего коллективного договора;

- консультации Работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение Работниками или их уполномоченными представителями от Работодателя информации по любым вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые и социально-экономические интересы Работников, в том числе по вопросам, указанным в части второй статьи 53 ТК РФ;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с Работодателем вопросов, планов социально-экономического развития образовательного учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- участие в разработке и принятии локальных нормативных актов образовательного учреждения;

- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

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

1.25. Стороны обязуются проводить обсуждение итогов выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников образовательного учреждения не реже одного раза в год.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

2.1. Стороны договорились о следующем:

2.1.1. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании которого Работодатель вправе издать приказ о приеме на работу. Содержание приказа директора должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Запись о приеме на работу в трудовую книжку делается на основании соответствующего приказа (распоряжения) не позднее недельного срока.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами Работодателя.

2.1.3. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, не допускается.

2.1.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.1.5. С целью конкретизации трудовой функции Работника в образовательном учреждении могут разрабатываться и утверждаться должностные (трудовые) инструкции всех категорий Работников. Каждый Работник, при приеме на работу должен быть ознакомлен с должностной (трудовой) инструкцией под подпись до подписания трудового договора.

2.1.6. Все должностные инструкции Работников находятся у секретаря директора образовательного учреждения. Директор обеспечивает Работникам возможность использования инструкций при исполнении ими своих должностных (трудовых) обязанностей.

2.1.7. Должностные (трудовые) инструкции для работников образовательного учреждения разрабатываются с учетом требований Трудового кодекса РФ, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС). При разработке должностных (трудовых) инструкций учитываются принципы работы, требования к сотрудникам и профессиональные стандарты.

2.1.8. Разработка должностных (трудовых) инструкций осуществляется директором учреждения и ответственным должностным лицом (специалистом по охране труда, юристом и/или лицом уполномоченным руководителем на их разработку). Согласованная должностная инструкция утверждается директором и доводится под подпись до Работников, на которых распространяется ее действие.

2.1.9. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Работодателя.

К таким условиям могут относиться, в частности, следующие:

- об установлении испытательного срока;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), персональных данных работников образовательного учреждения и обучающихся в нем лиц;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об установлении дополнительных гарантий определенным категориям Работников (инвалиды, многодетные, участники СВО и лица к ним приравненные, несовершеннолетние и т.п.);

- об установлении объема учебной нагрузки для педагогических работников с указанием наименования предметов (дисциплин), классов (групп), количества часов и количества обучающихся в классах (группах), в том числе обучающихся-инвалидов;

- иные условия.

2.1.10. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.1.11. Локальный нормативный акт о временном переводе работника без его согласия на дистанционную работу Работодатель принимает с учетом мнения Профкома.

2.1.12. На выполняющих свою трудовую функцию дистанционно работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств Работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.1.13. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2023 N 73696) (далее – Порядок аттестации) и локальными актами работодателя.

2.1.14. Для организации и координации работы по подготовке и представлению материалов для проведения аттестации педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационных категорий, а также в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в образовательном учреждении определяется работник, осуществляющий работу по подготовке и представлению аттестационных материалов на педагогических работников. Вопросы взаимодействия педагогических работников и работника по аттестационному сопровождению определяются локальными актами Учреждения, принимаемыми с участием Профкома.

2.1.15. Педагогический работник, с целью реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии, при проведении его аттестации, освобождается Работодателем от работы в этот день с сохранением заработной платы.

2.1.16. Лица, не имеющие специальной подготовки и/или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и/или профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Пункт 23 Порядка аттестации).

2.1.17. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая или высшая квалификационная категория, или квалификационные категории «педагог-методист» или «педагог-наставник».

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

2.1.19. Аттестация педагогических Работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится только по их желанию. Также исключительно по желанию Работника, имеющего высшую квалификационную категорию, проводится его аттестация в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник".

2.1.20. Установление первой и высшей квалификационных категорий педагогическим работникам осуществляется на основании показателей их профессиональной деятельности, предусмотренных пунктами 35 и 36 Порядка аттестации, исключая требование предоставления в обязательном порядке такими педагогическими работниками дополнительных материалов.

2.1.21. Классное руководство в образовательном учреждении – это особый вид педагогической деятельности, направленного на решение задач воспитания и социализации, обучающихся с учетом их индивидуальных возрастных и личностных особенностей, образовательных запросов, состояния здоровья, семейных, бытовых и прочих условий жизни. Работа классных руководителей, кроме положений действующего законодательства и трудового договора, регламентируется локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.1.22. Деятельность, по классному руководству возлагается приказом Работодателя на педагогического Работника образовательного учреждения только с письменного согласия последнего и на основании заключенного трудового договора или дополнительного соглашения трудовому договору, с указанием объема данного вида работы, сроков ее выполнения, размера оплаты за ее выполнение и других условий.

2.1.23. Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства являются обязательным условием возложения на них с их письменного согласия этого дополнительного вида работ.

2.1.24. Классное руководство может быть также возложено на одного Работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. Длительным Стороны признают отсутствие Работника в течение 30 (тридцати) дней. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа администрации и других Работников образовательного учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

2.1.25. Трудовая функция Работника по классному руководству в нескольких классах осуществляется только с его письменного согласия и с обязательной полноценной оплатой всех видов выплат за классное руководство в каждом классе.

2.1.26. Работники образовательного учреждения, включая директора и его заместителей, наряду с работой, обусловленной трудовым договором, на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, могут выполнять преподавательскую работу, без занятия штатной должности. Работа может выполняться в классах, группах, кружках, секциях, в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся. Недельная норма педагогической нагрузки таких работников не должна превышать 18 часов.

2.1.27. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам в образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам сторонних организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, что преподаватели, для которых образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.28. Ведение занятий директором и/или его заместителями в период основной работы в образовательном учреждении предварительно согласовывается с Департаментом и совместительством не считается. Если директор образовательного учреждения и/или его заместители наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают должности учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, то они, по желанию, могут проходить аттестацию в соответствии с Порядком аттестации, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории по должности учителя, педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя.

2.1.29. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней Работник, принимавший непосредственное участие в дополнительной подготовке обучающихся, имеет право на получение выплат стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

2.1.30. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним для с учителей руководствоваться Приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ", для воспитателей и педагогов дополнительного образования руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками; (Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.)

- при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

- при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

- а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- б) ведением журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

- а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

- а) участием в составлении программы учебных занятий;
- б) составлением планов учебных занятий;
- в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

- при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.1.31. Изменение подведомственности (подчиненности) образовательного учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работником.

2.1.32. Действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.

2.1.33. В период приостановления действия трудового договора по указанным в п. 2.1.32. причинам за Работником сохраняется место работы (должность). Работодатель вправе заключить срочный трудовой договор с другим Работником для выполнения рабочей функции временно выбывшего работника.

2.1.34. Период приостановления действия трудового договора по причине, указанной в п.2.1.32, засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.1.35. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями. настоящего договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы на поступление на работу по ранее занимаемой должности в образовательном учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, установленном положениям части 3 статьи 81 ТК

РФ, которая не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

2.1.36. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии); лица, проработавшие в образовательном учреждении более десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; лица, имеющие государственные награды или отраслевые награды в сфере образования; участники СВО; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.1.37. Программы и планы обеспечения занятости разрабатываются в образовательном учреждении совместно Работодателем и Профкомом.

2.1.38. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью остается менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы, при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.1.39. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах образовательного учреждения, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования, повышения квалификации в целях более качественного выполнения трудовой функции.

2.1.40. Совместно организовать работу с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных вопросов.

2.1.41. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательного учреждения, создавать необходимые безопасные и комфортные условия труда для Работников.

2.1.42. Определять формы поощрения и общественного признания достижений работников образовательного учреждения за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в отрасли образования.

2.1.43. Совместно разрабатывать и осуществлять меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе такие меры как:

- объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);
- награждение Почётной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);
- представление к наградам органов управления в сфере образования;

- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов;
- вручение ценных подарков.

2.1.44. При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению от образовательного учреждения, учитывать мотивированное мнение ППО.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При заключении трудовых договоров использовать для определения должностей в образовательном учреждении номенклатуру должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденную Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 года №225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление Правительства №255).

2.2.2. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.2.3. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных Работников образовательного учреждения, в том числе путем принятия локального нормативного акта о защите персональных данных Работников.

2.2.4. Не требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.2.5. Требовать у лица, желающего вступить в трудовые отношения с Работодателем, до заключения трудового договора справку о наличии/отсутствии судимости и/или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, а также справку о том, подвергалось ли лицо административному наказанию за употребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

2.2.6. Не получать и не обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством и локальными актами образовательного учреждения, в том числе данным коллективным договором.

2.2.7. Самостоятельно проводить сбор и анализ информации незапрещенными способами и методами (в том числе из открытых источников, мест предыдущей работы, места жительства) о лице, желающем вступить в трудовые отношения с Работодателем. При осуществлении сбора информации

Работодатель проверяет данные, размещаемые на официальном сайте Министерства юстиции РФ (<https://minjust.gov.ru/uploaded/files/reestr-inostrannyih-agentov16122022.pdf>) на предмет наличия у кандидата статуса иностранного агента.

2.2.8. Отказать кандидату на любую должность в образовательном учреждении при наличии оснований, указанных в ст.331 ТК РФ и/или ч.9 ст.11 Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием», а также по иным основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ.

2.2.9. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме, с соблюдением требований ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.10. Трудовой договор оформить до начала работы Работника или в первый день работы. Если Работник фактически и с ведома Работодателя приступил к Работе до оформления трудового договора, то Работодатель заключает с таким Работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней с момента фактического допуска Работника к Работе.

2.2.11. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

2.2.12. Не устанавливать испытание при приеме на работу для:

- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, или квалификационную категорию "педагог-методист" или "педагог-наставник";

- педагогических работников, ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;

- лиц предпенсионного возраста;

- молодых специалистов;

- лиц, с которыми заключается трудовой договор в случае, указанном в п.2.1.33 настоящего коллективного договора.

2.2.13. Срочный трудовой договор заключать на срок не более пяти лет и только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами и/или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или иных факторов.

2.2.14. Изменять определенные сторонами условия трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.).

2.2.15. Вносить изменения в трудовой договор только с согласия Работника и в форме письменного дополнительного соглашения к трудовому договору. Такое

дополнительное соглашение подписывается Работником и полномочным представителем Работодателя.

2.2.16. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под подпись не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.2.17. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ). (Увольнение считается массовым в следующих случаях (п.8.4.1. Соглашения):

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации).

2.2.18. Не допускать увольнения педагогических работников в связи с сокращением объема работы до окончания учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам или сокращения количества классов обучающихся.

2.2.19. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери, отцы, опекуны, попечители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и/или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в

течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- члены Профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет;

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

2.2.20. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.21. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничить или временно прекратить прием новых работников.

2.2.22. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

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

2.2.24. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.2.25. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.2.26. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с планом (графиком) по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.2.27. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.28. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

2.2.30. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.31. Оказывать содействие по получению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

2.2.32. Принимать надлежащие меры по закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами, муниципальными нормативными правовыми актами.

2.2.33. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

2.2.34. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с Профкомом.

2.2.35. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на основании требований действующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.2.36. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей Работниками.

2.3.2. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, исполнении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.3. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа ППО при проведении аттестации Работника, которая может послужить основанием для его увольнения в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, (ч.3 ст. 82 ТК РФ).

2.3.4. Осуществлять периодический контроль за соблюдением законодательства о трудовых книжках, своевременном назначении пенсий работающим, достигшим пенсионного возраста (ст.19 10-ФЗ «О профсоюзах...»).

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст.391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах и переговорах с Работодателем в порядке, предусмотренным главой 61 ТК РФ.

2.3.6. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников.

2.3.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.8. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.3.9. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшений организации и нормирования труда, регулирования рабочего времени и времени отдыха.

2.3.10. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

2.3.11. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.12. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшений организации и нормирования труда, регулирования рабочего времени и времени отдыха.

2.3.13. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза.

2.3.14. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.3.15. Проводить не реже одного раза в год профсоюзные уроки, по согласованию с Работодателем, с целью формирования у обучающихся старших классов осознанного позитивного отношения к труду, повышения правовой грамотности молодёжи, подготовки её к самостоятельной трудовой деятельности, способствованию социализации и формированию нравственных ценностей и гражданской позиции обучающихся, формированию положительного имиджа профсоюза среди молодёжи.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно, добросовестно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в образовательном учреждении, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, иные локальные нормативные акты Работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, с которыми Работник был ознакомлен под подпись.

2.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

2.4.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны договорились о следующем:

3.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности) и другими локальными нормативными актами, утверждёнными Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.1.2. В образовательном учреждении для Работников настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.1.3. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ №1601), Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (далее – Приказ №536).

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

3.1.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ч.1. ст.333 ТК РФ).

3.1.6. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени с сохранением полной оплаты труда для отдельных категорий Работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (181-ФЗ «О соцзащите инвалидов...»);
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.1.7. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, выполняющих преподавательскую работу в образовательном учреждении помимо своей основной работы, устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

Работодатель должен ознакомить педагогических Работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, до начала ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, длительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Данное положение сторонами устанавливается для того, чтобы Работник знал и понимал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения Работника в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях (п.2.2.15 данного коллективного договора).

3.1.8. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых образовательное учреждение является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 Приложения №2 к Приказу №1601.

3.1.9. Объем учебной нагрузки педагогических Работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Увеличение или снижение объема учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре Работника, возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.6, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.1.10. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

3.1.11. Учебная нагрузка, высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объём годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-03 «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации и/или Росгвардию, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.1.13. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

3.1.14. С целью обеспечения эффективного, качественного и результативного образовательного процесса Работодатель рационально использует педагогический кадровый потенциал образовательного учреждения, для чего:

- не допускает необоснованного сокращения количества педагогических работников, которое повлечет существенное увеличение объема учебной нагрузки у оставшихся педагогических работников;

- обеспечивает распределение объема учебной нагрузки таким образом, чтобы общий (суммарный) объем учебной нагрузки с учетом дополнительной аудиторной занятости, внеурочной деятельности, факультативов, кружков, занятий по дополнительному образованию, работы кружков и секций не превышал для каждого педагогического Работника 36 часов в неделю.

3.1.15. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые не являются для них рабочим временем, в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (п.3.1. Приказа №536).

3.1.16. Режим рабочего времени педагога-психолога определяется с учетом того, что, как правило, половина недельной продолжительности их рабочего времени предусматривается для выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса, другая половина — для подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. При этом выполнение второй половины работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами (п.8.1. Приказа №536).

3.1.17. Рабочее время учителей-дефектологов, учителей-логопедов определяется в виде нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 20 часов в неделю, которая является для них одновременно и рабочим временем, включая индивидуальную работу с обучающимися, а также иную работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и/или индивидуальным планом – методическую, подготовительную, организационную и иную работу.

3.1.18. В дошкольных образовательных группах с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю (п.8.2. Приказа №536).

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым

воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения и другими локальными нормативными актами.

3.1.19. При составлении графика дежурств педагогических работников необходимо учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

3.1.20. Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.21. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим его рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Приказа №536 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.1.22. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.1.23. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации (п.6.2. Приказа №536).

3.1.24. Порядок и условия выполнения работ, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и/или групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательном учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми по согласованию с профкомом.

3.1.25. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательного учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников (п.5.1 Приказа №536).

В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательного учреждения в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя по согласованию с Профкомом.

3.1.26. Привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.27. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Без согласия Работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.1.28. Привлечение к работе в установленные Работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, экспедиций, экскурсионных и иных поездок, дежурств и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

3.1.29. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию Работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Дата предоставления другого дня отдыха определяется по соглашению сторон.

3.1.30. Если на день увольнения у Работника есть неиспользованные отгулы за работу в выходной или праздничный день, то по его выбору он может:

- использовать дни отдыха с последующим увольнением;
- получить денежную компенсацию неиспользованных дней в виде разницы между оплатой работы в указанные дни по правилам ч. 1-3 ст. 153 ТК РФ и произведенной за эти дни оплатой в одинарном размере.

3.1.31. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда Работников образовательного учреждения.

3.1.32. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.1.33. Во исполнение требований ст.259 ТК РФ в образовательном учреждении запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

3.1.34. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в обязательном порядке ознакомляются в письменной форме, под подпись, со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.1.35. Гарантии, предусмотренные п. 3.1.36 данного коллективного договора, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с Федеральным законом от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.1.36. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122, 334 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпуском, согласованным с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.37. Педагогическим и определенным руководящим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства

Российской Федерации от 14 мая 2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», а с 01 сентября 2024 – Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», с учетом положений Постановления Правительства №255.

3.1.38. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий Работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);

- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (ст.123 ТК РФ; ст.23 ФЗ-125; письмо Минтруда и соцзащиты РФ №14-2/ООГ-528 от 25.01.2023);

- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- Работникам в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для Работника время в следующих случаях и следующим категориям Работников:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- родителям, законным представителям, имеющим 2-х и более детей до 14 лет;

- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

- лицам, воспитывающим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;

- законным представителям, воспитывающим ребенка до 14 лет;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);

- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.39. Работодатель обязуется производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.1.40. Работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска при переносе отпуска, если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.1.41. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда

согласно Перечню профессий и должностей Работников учреждения, занятых во вредных

условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.42. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. (п.6.1.9. Соглашения).

3.1.43. До проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П–22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

- повару, работающему у плиты – 7 календарных дней.

3.1.44. Предоставлять педагогическим Работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации принят приказ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.45. Организовывать работу сотрудников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (далее - УВ и ОП) в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий и в случаях временного перехода на реализацию образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, с графиком работы УВ и ОП в указанные периоды.

3.1.46. Работникам по их желанию предоставляется оплачиваемый отпуск при получении путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям. Продолжительность такого отпуска устанавливается с учетом срока действия путевки.

3.1.47. Работнику, который является супругом лица, принимающего участие в специальной военной операции, предоставляется по его желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его супруга в отпуске.

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

3.1.49. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случаях временной нетрудоспособности Работника, исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

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

3.1.51. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.1.52. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.1.53. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Педагогическому Работнику, продолжительность отпуска которого составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска (п.6.8. Отраслевого соглашения).

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

Из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении исключаются все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.1.54. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.55. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязуется на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работнику при переезде на новое место жительства – до 3-х календарных дней;

- работнику для проводов детей или других близких родственников на военную службу, в том числе по мобилизации, – 2 календарных дня;

- работникам за участие в спортивных мероприятиях на уровне района, города, республики, межрегиональные мероприятия – 1 день за каждое спортивное мероприятие;

- для посещения женщинами образовательного учреждения врача – гинеколога или маммолога (не связано с обязательным медосмотром и прохождением диспансеризации) - 1 раз в год - 1 день.

По согласованию с директором образовательного учреждения и Профкомом работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по иным основаниям на срок до 14 календарных дней.

Кроме этого, Работодатель обязуется предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней следующим Работникам:

- имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

Такой отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

3.1.56. С учетом своих производственных и финансовых возможностей Работодатель может предоставить Работнику дополнительный оплачиваемый отпуск, в порядке ст.116 ТК РФ, в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей, в том числе приёмных, обучающихся по образовательным программам начального общего образования с 1-го по 4-ый класс – 1 календарный день

- бракосочетания детей, в том числе приемных, Работника – до 3-х календарных дней;

- работникам УВ и ОП (младшему обслуживающему персоналу, участвующему в уборке туалетных комнат, выполнении покрасочных работ) - 3 дня;
- на юбилейные даты (50,55, 60, 65, 70, 75 лет) – 1 день.;
- по заявлению – председателю Профсоюзного комитета – 3 календарных дня;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один рабочий день в квартал;
- работникам, являющимся участниками боевых действий – один рабочий день в квартал.
- по заявлению – заведующему библиотекой – 5 календарных дней.

3.1.57. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника (за исключением беременной женщины, работника в возрасте до 18 лет и работника, занятого на работах с вредными и/или опасными условиями труда) может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

3.1.58. В дни проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее — ГИА), когда образовательное учреждение становится пунктом проведения экзамена, Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, не задействованным в проведении ГИА, для которых помещение для проведения ГИА является рабочим местом, перемещение их на другое рабочее место или возможность осуществления методической и (или) другой педагогической работы вне образовательного учреждения.

3.1.59. Педагогическим работникам детского сада, в том числе работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, независимо от количества указанных воспитанников в организации (дошкольной группе).

При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

Федерации от 3 ноября 2023 г. N 829 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 7 декабря 2023 г., регистрационный N 76307) (далее - Примерное положение);

- Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 декабря 2017 г. N ВП-1992/02);

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений";

- иных нормативных актов, регламентирующих вопрос исчисления, начисления, выплаты заработной платы.

4.6. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников образовательного учреждения.
- Положение об оказании материальной помощи.
- Положение о стимулирующих выплатах;
- Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации;
- Положение о порядке распределения учебной нагрузки.
- Положение о классном руководстве.
- Иные локальные нормативные акты, содержащие положения, влияющие на оплату труда работников образовательного учреждения.

4.7. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством субъекта Российской Федерации – Республики Крым, муниципального образования – городской округ Симферополь, действующим положением об оплате труда образовательного учреждения.

4.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа-гимназия, детский сад №25» г.Симферополя, разработанного в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, утверждённого Постановлением Главы Администрации города Симферополя от 01 марта 2021 № 972, в действующей редакции.

4.9. Заработная плата Работников включает в себя: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и

условий выполняемой работы (тарифная ставка, должностной оклад), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.10. С целью обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается постоянно действующая, в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и Профкома. Порядок работы комиссии определяется соответствующим положением.

4.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.12. Образовательным учреждением, при реализации общеобразовательных программы, дополнительных образовательных программ, должны учитываться особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение №1 к Соглашению).

4.13. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда"

4.14. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- доплаты за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым;
- повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

4.15. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное

время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в это время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.16. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими в образовательном учреждении системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом

фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться Положением об оплате труда и/или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может

компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.17. 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. Не допускается приостановка работы, по указанным основаниям, в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ (ч.2. ст.142 ТК РФ).

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

4.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ч.1.ст.236 ТК РФ).

4.20. В случае простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере $2/3$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине Работодателя – $2/3$ средней заработной платы работника.

4.21. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.22. На время приостановления работ в связи с административным или временным приказом в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.23. Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на дистанционную (удаленную) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.24. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при

временном переходе педагогических работников на дистанционную (удаленную) работу.

4.25. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т. ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размерах, установленных нормативными документами.

4.26. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

4.27. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с 14 тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

4.28. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 №579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.29. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

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

4.31. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

4.32. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации.

4.33. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 4.31.

4.34. Наполняемость классов (групп) определяется исходя из установленной предельной наполняемости и расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся (воспитанников) в классе (группе) группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается в локальном нормативном акте Работодателя.

4.35. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматривается доплата в размере 50% ставки заработной платы в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

4.36. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью (по списочному составу обучающихся на первое число каждого месяца за исключением обучающихся на дому, численность которых при проверке тетрадей, письменных работ исключается из списочного состава обучающихся на дату организации индивидуального обучения на дому в соответствии с приказом учреждения, и обучающихся 9-х и 11-х классов, численность которых при расчете доплат за классное руководство учитывается по 31 августа текущего учебного года не менее 14 человек в классе.

4.37. Индивидуальное обучение на дому детей, страдающих хроническими заболеваниями, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, учитывается при установлении объёма педагогической нагрузки при тарификации и осуществляется за счёт средств, специально планируемых на указанные цели в соответствии с учебным планом образовательного учреждения.

4.38. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более трёх дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Временное замещение длительно отсутствующего по другим причинам (при получении им дополнительного профессионального образования, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку и т.д.) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником производить оплату из средств экономии или из средств образовательной организации, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая

педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском. (Пункт 2.3. Приказа № 536)

4.39. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

4.40. По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - до двух лет;

- 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» - до одного года;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350) – до одного года;

- по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев) – до одного года;

- по окончании исполнения полномочий освобождённого профсоюзного работника – до двух лет;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – до одного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - до одного года.

4.41. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя (преподавателя), независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при оплате труда при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

4.42. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

4.43. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством.

4.44. При определении количества штатных единиц должность уборщика служебных помещений устанавливать из расчета 1 единица должности на каждые 500 квадратных метров убираемой площади.

4.45. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

4.46. Стороны совместно участвуют в мониторинге заработной платы работников образовательного учреждения, включая мониторинг реальной инфляции, размеров заработной платы работников, соотношения постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления самостоятельно определяются сторонами.

4.47. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы и индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуг.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

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

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом ППО разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательного учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять Профкому в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательного учреждения.

5.2.4. Проводить работу среди работников образовательной организации с целью привлечения их к занятию спортом и ведению здорового образа жизни, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые

залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере одного оклада за счет средств Работодателя.

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

5.2.8. Предоставлять работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

5.2.9. Предоставлять не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 5 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

5.2.10. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка. Сумма помощи устанавливается в локальном нормативном акте образовательного учреждения.

5.2.11. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работник обязан предоставить Работодателю справку из медицинской организации о прохождении диспансеризации. (статья 185.1 ТК РФ).

5.2.12. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять

работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- и другие виды поощрений.

Нематериальные виды поощрения:

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

5.5. Работникам – членам профсоюза из средств территориальной профсоюзной организации (например: фонд социальной защиты) предоставлять меры социальной поддержки, на основании заявления, в следующих случаях:

- смерть детей, родителей, супруга, супруги;
- болезнь работника образовательного учреждения.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 214 ТК РФ).

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.7. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими

государственные нормативные требования охраны труда. Разработать для этого локальный нормативный акт.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

6.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье Работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере одного оклада погибшего Работника, если несчастный случай на производстве произошел не по вине Работника.

6.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

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

6.1.18. Работодатель обязан обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя, в размере, установленном действующим законодательством и данным коллективным договором.

6.4. Работники обязуются:

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

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

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

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

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с Профсоюзом на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального

образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей. (196,197 ТК РФ)

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и

обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя. (п.2.ч.5.ст.47 закона «Об образовании»)

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого Работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника.

Программа повышения квалификации педагогического работника, определённая с учётом мнения Работодателя и Профкома, должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения Профкома.

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам),

предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

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

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению Работодателя для нужд образовательного учреждения.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется Работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения Работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательного учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с Профкомом Работодатель предоставляет такому Работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым и муниципального образования городской округ Симферополь, отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии ППО и Профкома, установленные законодательством, отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором.

9.1.2. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения и иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.3. Обеспечивать порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме без оплаты за услуги по их начислению и перечислению в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 377 ТК РФ, а также с учетом профсоюзных нормативных документов, принятых по вопросам уплаты, распределения и перечисления членских профсоюзных взносов.

9.1.4. Обеспечивать обязательное заключение трехстороннего соглашения о перечислении профсоюзных взносов между работодателем, первичной профсоюзной организацией и территориальной организацией Профсоюза и перечислять в полном объеме с расчетного счета Учреждения на расчетный счет территориальной организации Профсоюза не позднее дня выплаты работникам заработной платы в соответствии с действующим законодательством. При обращении профсоюзных органов (Профкома, выборных органов территориальной организации Профсоюза СГО, Общероссийского Профсоюза образования) предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

9.1.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет территориальной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению такого Работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере, определяемом и устанавливаемом в соответствии с Уставом Профсоюза (статья 377 ТК РФ). (п.10.2.5 Соглашения)

9.1.6. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим Коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию с Профкомом в порядке, предусмотренном настоящим Коллективным договором.

9.1.7. Обеспечивать реализацию прав и гарантий профсоюзной деятельности, в том числе дополнительных (к предусмотренным трудовым законодательством) гарантий работникам, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, а также гарантий освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в состав профсоюзных органов.

9.1.8. Не препятствовать представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда СГО Профсоюза, в том числе внештатным, уполномоченным по охране труда осуществлять профсоюзный контроль, включая совместно с органами государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.9. Предоставлять Профкому, при наличии возможности, в бесплатное пользование необходимые для его деятельности транспортные средства, средства

связи и оргтехники, оборудование, в том числе для работы в АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования», а также канцелярские товары, лицензионное программное обеспечение и доступ к внутренним и внешним информационно-телекоммуникационным сетям, которыми пользуется Учреждение, возможность тиражирования информационных, полиграфических материалов, согласованных с Учреждением, доступ к справочным правовым системам.

9.1.10. Осуществлять бесплатно техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профкомом для постоянной работы.

9.1.11. Предоставлять в бесплатное пользование Профкомом помещения для делового общения и осуществления общественно значимых функций, в том числе для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

9.2. Взаимодействие работодателя с Профкомом в соответствии с трудовым законодательством, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учет мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- согласование Профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения (согласия) сторон в порядке, установленном в соответствии с настоящим Коллективным договором.

9.3. С учетом мнения Профкома производится:

- утверждение перечня должностей с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (статья 101 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательном учреждении) с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школах-интернатах, детских домах, интернатах при образовательном учреждении) (статья 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья ТК РФ);
- привлечение к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (статья 180 ТК РФ); - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- утверждение должностных инструкций работников;
- представление работников к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

9.5. По согласованию с Профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- утверждение норм профессиональной этики педагогических работников; - определение особенностей регулирования социально-трудовых отношений в учреждении при установлении порядка временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях;
- утверждение учебного расписания (расписания занятий);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- составление графика работы, графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных сроком до одного года отпусков педагогических Работников;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

9.6. С предварительного согласия Профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьями 39, 405 ТК РФ.

9.7. Увольнение председателя Профкома и его заместителя (заместителей), в период осуществления ими полномочий, помимо общего порядка увольнения, допускается только по предварительному согласию с вышестоящим выборным профсоюзным органом по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников образовательного учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

Также с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов Профкома в период осуществления полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

9.8. Члены Профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 14 статьи 374 ТК РФ). На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, по проведению процедуры сокращения численности или штата работников учреждения, а также в состав иных органов управления и коллегиальных органов, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

Председатель первичной профсоюзной организации принимает участие в работе органов управления, указанных в п.8.8. Устава образовательного учреждения, приглашается для участия в организуемых администрацией образовательного учреждения заседаниях и мероприятиях социально-трудовой направленности и в других случаях, предусмотренных Коллективным договором.

В случае если ППО объединяет не менее 40% работников образовательного учреждения, работодатель обеспечивает участие председателя первичной профсоюзной организации в выборах в состав управляющего совета в числе представителей работников.

9.10. Работодатель обязуется:

9.10.1. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), без предварительного согласия выборного

профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов, профорганизаторов — без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. (п.10.3. Соглашения)

9.10.2. Производить увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, равно как изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных компенсационных и стимулирующих выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций — с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.10.3. Председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, вправе отказаться от части установленной ему учебной нагрузки на период реализации профсоюзных полномочий и выполнения общественно значимой работы, в течение которого ему выплачивается ежемесячная выплата за счет средств работодателя.

9.10.4. Обеспечить в соответствии председателю и заместителю (заместителям) председателя ППО, не освобожденным от основной работы и являющимся педагогическими работниками, гарантии по прохождению ими аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности по истечении одного календарного года с момента, когда у них истек срок действия квалификационной категории в период исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания.

9.10.5. Предоставлять председателю (заместителю председателя) ППО, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда МГО Профсоюза, два раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.10.6. Предоставлять профсоюзным органам по их письменному запросу информацию:

- необходимую для заключения (изменения) и подведения итогов выполнения коллективного договора, а также выполнения отраслевых соглашений;

- по вопросам оплаты труда работников Учреждения, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и др.);

- по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.);

- по вопросам квалификации, о дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников, а также другую необходимую информацию, использование которой осуществляется Профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

9.10.14. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Профком обязуется:

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

- результативность работы первичной профсоюзной организации по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза; - проведение оценки деятельности первичной профсоюзной организации с целью измерения, оценки и выявления дефицитов в ее работе, корректировки целей, задач и планов ее развития; - представление во взаимоотношениях с работодателем интересов работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют профсоюзной организации ежемесячно денежные средства из заработной платы;

- информирование членов Профсоюза, работников образовательного учреждения о развитии социально-партнерского взаимодействия в образовательном учреждении, в том числе о выполнении Коллективного договора, локальных нормативных актов, принятых с участием Профкома;

- привлечение членов Профсоюза к участию в мониторингах и опросах с целью изучения их ожиданий и потребностей, измерения качества проводимой работы и выработки новых проектов и программ, направленных на социальную поддержку членов Профсоюза.

10.2. Содействовать повышению трудовой дисциплины, качеству труда, формированию корпоративной культуры, предотвращению возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров в Учреждении.

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

10.4. Организовать и регулярно проводить разъяснительную работу о деятельности Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, ее выборных органов в части защиты прав членов профсоюзов всех уровней путем повышения роли профсоюзных собраний, активизации работы постоянных комиссий профкомов, информирования членов профсоюза о проводимой и готовящейся работе.

10.5. Своевременно рассматривать проекты локальных нормативных актов и представлять Работодателю мотивированное мнение по ним.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью определения и назначения стимулирующих выплат (посредством участия в их распределении и разработке показателей и критериев эффективности труда);
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников (при ведении трудовой книжки по письменному заявлению работников в бумажном виде);
- правильностью формирования в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работников; охраной труда в Учреждении;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью, полнотой и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников, включая взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения;
- по другим вопросам социально-трудового характера.

10.7. Обеспечивать выполнение условий настоящего Коллективного договора в пределах своей компетенции, а также положений отраслевых соглашений, распространяющихся на работодателя и работников.

10.8. Участвовать в формировании в Учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.9. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам Учреждения и в суде, а также их права и профессиональные интересы в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

10.10. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.

10.11. Осуществлять проверку правильности, полноты и своевременности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

10.12. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих и иных выборных профсоюзных органов.

10.13. Ходатайствовать перед работодателем о представлении к наградам работников Учреждения и участвовать в принятии Учреждением решений о награждении работников.

10.14. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников Учреждения и членов семей за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

10.15. Вовлекать членов Профсоюза, включая молодых педагогов, в активную профсоюзную деятельность, конкурсное движение и волонтерскую деятельность.

10.16. Информировать ежегодно членов Профсоюза о результативности своей работы, деятельности вышестоящих и иных выборных профсоюзных органов.

10.17. Доводить до сведения членов Профсоюза публичный отчет (доклад) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, территориальной организации Профсоюза и МГО Общероссийского Профсоюза образования.

10.18. Осуществлять деятельность в интересах работников - членов Профсоюза в соответствии с утвержденной Профкомом сметой доходов и расходов по направлениям:

- организация отдыха и оздоровления членов Профсоюза и членов их семей;
- проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- оказание материальной помощи и социальной поддержки членам Профсоюза, в том числе ветеранам педагогического труда.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБОУ «Школа-гимназия, детский сад №25» г.Симферополя.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса (ст. 51 ТК РФ).

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную ответственность в порядке ст. 195 ТК РФ и иные виды ответственности, установленные законодательством Российской Федерации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

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

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

