

От работодателя:

Руководитель -
Врио директора
МБОУ "Партизанская
общеобразовательная школа"
Кировского района
Республики Крым



Т.В.Шульц

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ "Партизанская
общеобразовательная школа"
Кировского района
Республики Крым



С.Н.Аксёнова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения**

«Партизанская общеобразовательная школа»

Кировского района Республики Крым

на 2022-2025 годы

**Вступает в силу с 20.06. 2022 г.
Действует с 20. 06. 2022 г. по 19.06. 2025 г.**

**с. Партизаны
2022**

СОДЕРЖАНИЕ
Коллективного договора
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
“Партизанская общеобразовательная школа”
Кировского района Республики Крым
на 2022-2025 годы

Титульный лист	1
Содержание	2
I. Общие положения	3
II. Обязательства представителей Сторон Коллективного договора	5
III. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзных органов в управлении образовательной организацией	6
IV. Трудовые отношения, трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	8
V. Оплата и нормирование труда	13
VI. Рабочее время и время отдыха	21
VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации и меры социальной поддержки	28
VIII. Охрана труда и здоровья	30
IX. Пенсионное обеспечение	33
X. Поддержка молодых педагогов	33
XI. Дополнительное профессиональное образование работников	34
XII. Гарантии профсоюзной деятельности	35
XIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	37
XIV. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора	38
XV. Заключительные положения	39

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор на 2022-2025 годы заключён в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении "Партизанская общеобразовательная школа" Кировского района Республики Крым между работодателем в лице директора (далее – Работодатель) и работниками в лице первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – полномочным представителем работников (далее – Стороны) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Партизанская общеобразовательная школа" Кировского района Республики Крым (далее – образовательная организация).

1.2. 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 17 июля 2014 года №28-ЗРК «Об органах социального партнёрства в Республике Крым»;

Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;

Закон Республики Крым от 06 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы;

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

Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы от 23 декабря 2020 года;

Соглашение между Отделом образования, молодежи и спорта администрации Кировского района Республики Крым и Кировской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы от 09 июня 2021 года.

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

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

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ "Партизанская ОШ", установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации от имени которых выступает первичная организация Профсоюза в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Аксёновой Светланы Николаевны (далее – Профком);

- работодатель в лице его представителя – Врио директора образовательной организации – Шульц Тамары Владимировны (далее – Работодатель).

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

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на работников (в том числе заключивших трудовой договор по совместительству) и руководителей образовательной организации – МБОУ «Партизанская ОШ».

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

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

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

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

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

Стороны могут заключать иные договоры, соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза.

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

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

1.11. Работодатель в 7-дневный срок со дня подписания коллективного договора (применений) подаёт его на уведомительную регистрацию и в двухнедельный срок обеспечивает доведение содержания Коллективного договора до работников образовательного учреждения, а выборный орган первичной профсоюзной организации в такой же срок обеспечивает ознакомление с документом членов Профсоюза.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с 20.06.2022 года и действует по 19 июня 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 19 марта 2025 года.

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

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

1.15. Текст Коллективного договора после его регистрации размещается на сайте образовательной организации, сайте или профсоюзной страничке первичной профсоюзной организации.

II. Обязательства представителей Сторон Коллективного договора

2.1. Работодатель:

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

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

2.1.3. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников образовательной организации посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.1.4. Информировует Профком о действующих и (или) готовящихся к принятию муниципальных и иных программах, а также нормативных правовых актов Республики Крым в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.1.5. Предоставляет Профкому информацию о численности и категориях работников, системе оплаты труда, о рекомендуемых минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатной) работников образовательной организации, о принятых муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

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

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

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

2.2. Профком:

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

2.2.2. Оказывает помощь членам первичной профсоюзной организации в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе работников образовательной организации.

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

2.2.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда работников.

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

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

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, несут ответственность за функционирование и развитие образовательной организации и необходимость улучшения положения её работников, Стороны обязуются:

3.2. Способствовать повышению качества образования в образовательной организации, её результативной деятельности, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2025 года, государственных программ Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, Государственной программы развития образования в Республике Крым на 2016-2025 годы, иных федеральных, республиканских и муниципальных программ в сфере образования.

3.3. В целях развития социального партнёрства Стороны обязуются:

3.3.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые Коллективным договором обязательства и договорённости.

3.3.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнёрства в образовательной организации.

3.3.3. Способствовать повышению эффективности заключаемого Коллективного договора в образовательной организации.

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

трудовых прав работников образовательной организации и по другим социально значимым вопросам.

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

3.3.6. Обеспечивать участие представителей сторон Коллективного договора в работе руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; мероприятиях, направленных на защиту трудовых, социально-экономических прав работников, взаимно предоставлять достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

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

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей Профсоюза в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников образовательной организации, обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза для учёта его мнения.

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

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

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

3.5. Стороны считают приоритетным направлением в совместной деятельности реализацию молодёжной политики в образовательной организации.

3.5.1. Работодатель:

- создаёт необходимые условия труда молодым педагогам, оснащённость рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательной организации;

- закрепляет наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации, устанавливает наставникам доплату за работу с ними;

- организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;

- обеспечивает повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодёжи;
- организует семинары, «круглые столы» по конкретным молодёжным проблемам;
- содействует развитию творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечивает её правовую и социальную защищённость;
- активизирует и поддерживает патриотическое воспитание молодёжи, воспитание здорового образа жизни, организацию молодёжного досуга, физкультурно-спортивной и спортивной работы;
- обеспечивает участие молодых педагогов в муниципальных конкурсах, сессиях Республиканской педагогической школы.

3.5.2. Профком:

- развивает партнёрские отношения с молодёжными общественными организациями и организациями в реализации молодёжной политики, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодёжью;
- организует активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодёжного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодёжных образовательных проектов при участии работодателей.

3.6. Стороны совместно обеспечивают:

- организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;
- участие в муниципальных этапах республиканских конкурсов.

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

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по образованию, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 – 2023 год, Соглашением между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы от 23 декабря 2020 года, Соглашением между Отделом образования, молодежи и спорта администрации Кировского района Республики Крым и Кировской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы от 09 июня 2021 года, иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Крым и органов местного самоуправления, соглашениями, настоящим Коллективным договором образовательной организации.

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

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

4.1.3. До подписания трудового договора работодатель знакомит принимаемого работника под подпись с Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашениями, Коллективным договором, другими

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

41.4. Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, кроме случаев, оговорённых законодательством, считать такими, которые заключены на неопределённый срок.

Стороны договорились о том, что:

41.5. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом образовательного учреждения, соглашениями и Коллективным договором, локальными нормативными актами общественной организации, являются недействительными и применяться не могут.

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

41.7. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы не допускается до окончания учебного года.

41.8. Работники образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2.2. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

4.2.4. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.5. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

4.2.6. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает уменьшение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

4.2.9. Сообщать Профкому в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также, соответственно, не позднее чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации 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 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

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

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации;
- работники образовательной организации, которые совмещают работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- члены Профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет.

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

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

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

4.2.14. Обеспечить работникам (кроме педагогов), увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

4.2.16. Определять с учётом мнения Профкома, выборного органа первичной профсоюзной организации, формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей для развития образовательной организации на каждый календарный год.

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

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

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

4.2.20. Работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду:

- оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы,
- оплату проезда из одного населённого пункта в другой (если работник командирован в

исключительно учреждений (организаций), расположенных в разных населённых пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

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

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

- оплате проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в пути выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

Для подтверждения фактически произведённых расходов по проезду воздушным транспортом по электронному билету командированный работник должен представить к отчёту маршрутную квитанцию электронного билета; оригиналы посадочных талонов; платный чек, который выдаётся при приобретении электронного билета за наличный расчёт.

4.2.21. Работодатель обязан возмещать работнику расходы на проживание:

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

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

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

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

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

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

4.2.23. 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 направляемым на обучение работодателем.

4.2.24. 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 малокомплектных работников и приобрести другую профессию.

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

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

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

42.28. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором; условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

43. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

V. Оплата и нормирование труда

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

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

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

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

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

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

5.2. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы подтверждаются в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающего 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 квалификационной комиссией;

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

5.2.5. Работникам, награждённым правительственными, государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации, предоставлять ежемесячную надбавку (доплату) в размере 10 % ставки заработной платы (оклада).

5.2.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.2.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определяет комиссия Отдела образования администрации Кировского района Республики Крым согласно Положению о стимулирующих выплатах.

5.2.8. Экономия средств фонда оплаты труда направлять на премирование, что предусматривается локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2.9. Оплату труда учителей, имеющих квалификационные категории, производить с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, может производиться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет - на 2 года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости до 2 лет;
- до окончания длительной болезни на 2 года;
- до окончания длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 2 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.

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

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ.

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

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

52.11. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

52.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа преподавателей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере не менее 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в это время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.3.2. Учитывать, что плата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учётом мнения Профкома, выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса

Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает минимальные размеры доплат.

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

До проведения специальной оценки условий труда:

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

- результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, которая была проведена на предприятиях, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территории Республики Крым до принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образования в составе Российской Федерации новых субъектов, действительны в течение пяти лет со дня её завершения, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

5.3.3. Учитывать, что оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

5.3.4. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже чем один раз в денежной форме.

Даты выплаты заработной платы являются: 15 и 30 число каждого месяца в соответствии со 50-50.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

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

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

- о размерах и основаниях произведённых удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несёт работодатель.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

показателя эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев эффективности в рамках установленной федеральным законодательством эффективности рабочего времени.

53.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за нарушения Коллективного договора и соглашений по вине работодателя или работника, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

53.17. Осуществлять единовременное премирование работников к юбилейным и памятным датам за счёт обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности. Данное премирование производится в пределах средств, предусмотренных на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год). Случаи и порядок указанных выплат устанавливаются в локальном нормативном акте.

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

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

53.20. Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, предусматривать следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при осуществлении классного руководства, за исключением случаев изменения количества классов с соблюдением законодательства о труде;

б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров установленных выплат за классное руководство;

в) соблюдение преемственности осуществления классного руководства в классах в следующем учебном году;

г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения, что предусматривается в локальном соглашении к трудовому договору.

54. Стороны договорились:

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

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

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

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

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

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

5.4.6. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

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

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

5.4.8. Определять нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений. Пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (статья 160 ТК РФ).

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

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

5.5. Стороны считают необходимым:

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

В целях снятия социальной напряжённости информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах основных заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

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

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

5.5.4. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают следующие меры:

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

5.6. Профком обязуется:

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

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

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

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

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст. 91 ТК РФ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективными соглашениями, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с Профкомом, в зависимости от наименования должности, условий труда, других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и условия её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством просвещения России, Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

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

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель, Профсоюз обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской

иными федеральными законами, а также с учётом особенностей,
указанных в законе Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47
Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской
Федерации», Законом Республики Крым «Об образовании в Республике Крым» от 06
апреля 2015 г. № 131-ЗРК и другими нормативными правовыми актами Республики Крым,
предусматривая в них свободные от обязательного присутствия в образовательной
организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального
образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

6.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная
продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за
исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Участие работников в проведении митингов, демонстраций, шествий с учащимися
в выходной и нерабочий праздничный день не являются работой в выходные и
нерабочие праздничные дни.

6.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых
отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.
Работодатели с учётом мнения профкома утверждают не позднее чем за две недели до
наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьёй 372
Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

В отдельных случаях отпуск предоставляется в другое время по заявлению
работника при указании причин.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия
работника и профкома.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение
двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению
работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на
дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за
период работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для
этой оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового
договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска,
превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за
использованный отпуск.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производить в
соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между
работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том
числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска,
либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели
до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре
можно образно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала
отпуска.

6.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за
предыдущий год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев
работы, его продолжительность должна соответствовать проработанному периоду.
Учитывая и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых
составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10
месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении
исчисляется исходя из проработанного времени.

6.1.7. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе периодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается локальным нормативным актом, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

6.1.8. Образовательная организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются локальным нормативным актом.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

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

6.1.10. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом РФ).

6.1.11. Предоставлять педагогическим работникам образовательной организации по их желанию право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644.

При наличии средств, полученных образовательной организацией от приносящей доход деятельности возможна частичная оплата данного отпуска, присоединение данного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, продление отпуска на основании листка нетрудоспособности, выданному работнику в период его нахождения в длительном отпуске, которые определяются коллективным договором.

6.1.12. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учётом мнения Профкома до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

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

В каникулярный период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

6.2. Стороны:

6.2.1. Ведут контроль:

- за применением в учреждении сверхурочных работ, допуская их только в случаях и в порядке, предусмотренном законодательством;
- за предоставлением работникам социальных отпусков: по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им трёхлетнего возраста, дополнительных отпусков работникам, имеющим детей;
- за выполнением установленных действующим законодательством норм продолжительности рабочего времени и отдыха для работников отрасли;
- за соблюдением нормативных документов при сдаче в аренду помещений и оборудования.

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

6.3. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

6.3.5. Режим выполнения организационной, методической, работы регулируется внутренним трудовым распорядком, другими локальными актами организации образования, программами, как непосредственно в организации образования, так и за его пределами.

6.4. Работодатель обязуется:

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

6.4.2. Избегать при составлении расписаний учебных занятий нерационального использования времени педагогических работников, которые осуществляют преподавательскую работу, обеспечивать непрерывную последовательность проведения учебных занятий, не допускать длительных перерывов между занятиями.

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

6.4.4. Осуществлять увольнение педагогических работников, в связи с сокращением объема работы только после окончания учебного года.

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

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

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

6.4.8. По согласованию с Профкомом устанавливать:

- графики отпусков, учебную нагрузку педагогических работников образовательных организаций, должностные обязанности работников;
- существенные изменения действующих условий труда, введение сменности в работе;
- проведение тарификации педагогических работников;
- режим работы, которым предусматривается возможность создания условий для питания работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

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

6.4.10. Осуществлять изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации,

требования в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определённые организационные условия трудового договора не могут быть сохранены.

6.4.11. Соправлять, при установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, её объём и интенсивность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.9. настоящего документа.

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

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

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

6.4.13. Привлекать в дни работы к дежурству по образовательной организации работников не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего учебного занятия.

6.4.14. Устанавливать продолжительность рабочей недели пятидневную с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье) для работников образовательной организации праздниками внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

6.4.15. Согласовывать с Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

6.4.16. Учитывать, что работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее предусмотренных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника и с учётом мнения Профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

6.4.18. Предоставлять, в соответствии с законодательством, работникам следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);

- за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ);

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.4.19. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – по заявлению;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ)

6.4.20. Продлевать ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

6.5. Профком обязуется:

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

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

6.5.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6.5.4. Принять меры по:

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

Социальные гарантии, льготы, компенсации и меры социальной поддержки

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

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

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3. Работодатель обязуется:

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

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

7.3.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивных мероприятий с работниками образовательного учреждения, актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и общественно значимых мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

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

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

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

7.3.7. Предоставлять возмещение расходов педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций и их

проживающих и работающих в образовательных организациях сельской местности, на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией.

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

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

7.3.10. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов и средней заработной платы, как это установлено трудовым законодательством.

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

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобождённой основе.

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

7.3.13. Предоставлять работникам образовательных организаций материальную помощь на оздоровление в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска. (Закон Республики Крым от 06.07.2015 № 19-ЗРК "Об образовании в Республике Крым»).

7.4. Стороны договорились:

7.4.1. Содействовать обеспечению соблюдения действующего законодательства:

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

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

7.4.3. Вносить в установленном порядке предложения для решения вопросов по дополнительному социальному обеспечению в течение трёх лет по первому месту работы педагогическим работникам.

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

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

VIII. Охрана труда и здоровья

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

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.08.2015 № 12-1077.

8.1.2. Выделяет средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором образовательной организации и уточняется, как правило, в ежегодном соглашении об охране труда, являющимся локальным нормативным актом.

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

8.1.4. Создает службу охраны труда, вводит должность специалиста или возлагает обязанности по охране труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.5. Создает совместно с профсоюзом на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, исполнением соглашения по охране труда.

8.1.6. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

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

8.1.8. Обеспечивает организацию и проведение обязательных периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

8.1.9. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, обеспечивающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.10. Проводит учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися

при осуществлении учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.11. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определенных в ежегодном соглашении об охране труда, являющимся локальным нормативным актом.

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

8.1.13. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

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

8.1.15. Обеспечивают выделение до 2,0 процентов внебюджетных средств образовательной организации на оздоровление работников.

8.1.16. Осуществляет совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением отчетов проверки один раз в полугодие.

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

8.2. Профком:

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

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

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

8.2.4. Обеспечивает участие представителей профсоюза в комиссиях по:

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

8.2.5. Оказывает методическую и консультационную помощь в практической работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

8.2.6. Оказывает практическую помощь членам профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления образовательной организации, в суде.

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

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

8.3. Стороны совместно:

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

8.3.2. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением совместных заседаний представителей работодателя и профкома.

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

8.4. Работники обязуются:

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

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

8.4.3. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

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

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

IX. Пенсионное обеспечение

9. Стороны подтверждают:

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (негосударственном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» от 11 апреля 1996г. № 27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять Пенсионному Фонду Российской Федерации сведения о застрахованных лицах,

нормативным настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их поступления.

4.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам совместно с пенсионным законодательством работодатель проводит работу по исполнению Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15.12.2001г., «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 157-ФЗ от 7.05.1998г., Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

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

- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

- предоставляет работников с информацией персонифицированного учёта, предоставляемой в Пенсионный фонд РФ.

4.3. При обращении членов профсоюза работодатель содействует формированию пакета документов (сбора доказательной базы) при защите права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

Х. Поддержка молодых педагогов

III.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее - молодых педагогов) и их закреплению в образовательном учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, развитию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение безопасности рабочего места современным оборудованием, оргтехниккой и информационным программным обеспечением;
- организацию методического сопровождения деятельности молодых педагогов, закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательном учреждении;
- привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение молодёжного профсоюзного актива.

III.2. Стороны совместно осуществляют:

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

III.3. Профком утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в её реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

III.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- 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.

XI. Дополнительное профессиональное образование работников

11.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

11.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведённые работником с разрешения или с ведома работодателя.

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

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

ХII. Гарантии профсоюзной деятельности

12.2. Работодатель обязуется:

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

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

12.2.3. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

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

12.2.5. Не препятствовать представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ.

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

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

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

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

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

12.2.11. Предоставлять право председателю профкома образовательной организации участвовать в работе административных органов соответствующей организации, совещаниях, проводимых администрацией образовательной организации и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам организации

экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Руководитель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- заключение Соглашения по охране труда;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

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

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

12.3. Стороны совместно:

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

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

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

ХIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

13.1. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

13.1.6. Инициировать проведение колдоговорной кампании с целью обеспечения:

- соответствия законодательству норм коллективного договора по вопросам оплаты труда, режима работы, охраны труда, предоставления отпусков, жилищно-бытового обеспечения, оздоровления, отдыха;
- ответственности сторон за невыполнение условий Коллективного договора;
- решения через Коллективный договор вопросов, не урегулированных действующим законодательством.

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

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

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

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

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

13.1.12. Информировать членов Профсоюза о своей работе.

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

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

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

13.1.15. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соответствующими законами Республики Крым.

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

13.1.15. Делегировать своих представителей для работы комиссий учреждения: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

13.1.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

13.1.17. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

13.1.18. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

13.1.19. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

13.1.20. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

13.1.21. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.1.22. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

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

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

14.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

14.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 5 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

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

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

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

XV. Заключительные положения

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

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

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

15.4. Настоящий коллективный договор, заключённый на 2022-2025 год, вступает в силу с 20 июня 2022 года и действует по 19 июня 2025 года.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Прошито, пронумеровано и заверено подписями и печатями
40 (сорок листов)



Предложение о заключении нового коллективного договора
и изменении условий оплаты труда в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
1.2. Изменения в коллективный договор и изменение
условий оплаты труда в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с

Изменения в коллективный договор и изменение
условий оплаты труда в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с

Изменения в коллективный договор и изменение
условий оплаты труда в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с
договором коллективным в соответствии с