

От Работодателя:

Директор
ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель»



В.В. Члек

2024 г.

От работников:

Председатель
Первичной профсоюзной
организации
ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель»



Д.В. Шевченко

М.П.

«10»

2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования Республики Крым**

«Малая академия наук «Искатель»

10.07.2024-09.07.2027

Дата вступления в силу:
«10» июля 2024 г.

г. Симферополь

2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Крым «Малая академия наук «Искатель» на 10.07.2024-09.07.2027 гг. (далее – Коллективный договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Республики Крым «Малая академия наук «Искатель» (далее – ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель»).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель - Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Республики Крым «Малая академия наук «Искатель» (ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель») в лице директора ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» Члек Виктории Владимировны, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения (в том числе работники, работающие по совместительству и работники, выполняющие свою трудовую функцию дистанционно (удаленно)), в лице Председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Шевченко Дианы Владимировны, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Целью настоящего Коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.4. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения Профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников учреждения.

1.5.2. Профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более

эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.5.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда.

1.6. Предметом настоящего Коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, а также работников, выполняющий трудовую функцию дистанционно (удаленно).

1.8. Обязательства сторон по данному Коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст. 57 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», изменения типа государственного учреждения, реорганизации ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При реорганизации ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При смене формы собственности ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.12. При ликвидации ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.13. Взаимные обязательства сторон.

1.13.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.13.2. Профсоюзный комитет обязуется:

1) строить свои отношения с Работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего Коллективного договора;

2) участвовать в управлении ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя

полный объем информации о деятельности ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» и доводить ее до работников;

3) предъявлять Работодателю требования от имени работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего Коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

4) способствовать снижению социальной напряженности в ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза;

5) воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств;

6) обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.14. Стороны Коллективного договора договорились проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.15. Локальные нормативные акты ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

1.17. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.18. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с **«10» июля 2024 года** и действует в течении всего срока. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет. В течение срока действия Коллективного договора стороны имеют право внести изменения и (или) дополнения в настоящий Коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.19. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст. 57 ТК РФ).

1.20. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, постоянно действующей двухсторонней комиссией.

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

1.22. 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 и положениями прежнего Коллективного договора.

1.23. Стороны определяют следующие формы участия в управлении образовательным учреждением:

- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ (и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором);
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, определенные локальными нормативными актами Работодателя, не противоречащие действующему законодательству.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профкома (ст. 189, ст. 190 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.6. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.8. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ (ст. 72.1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не

начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным ТК РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии Работодатель обязуется включать представителя профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.16. Регулирование труда дистанционных работников осуществляется в соответствии с ТК РФ.

2.17. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.18. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главного бухгалтера – не более шести месяцев).

При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать двух недель.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу может не устанавливаться.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Срок испытания работника может быть уменьшен при наличии ходатайства непосредственного руководителя работника. Решение о сокращении

срока испытания принимается директором учреждения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.19. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

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

2.21. Работодатель обязуется:

2.21.1. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.21.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.21.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. В данном случае согласие работника на такой перевод не требуется (ст. 312.9. ТК РФ).

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) Работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Сообщать Профсоюзному комитету 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.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные 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.

2.21.5. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», сокращением численности или штата работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», право на время для поиска работы (8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.21.6. Расторжение трудового договора с председателем Профсоюзного комитета по инициативе Работодателя допускается только с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.21.7. При направлении работников в служебные командировки руководствоваться Постановлением Совета министров Республики Крым от 26 декабря 2014 года № 624 «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам государственных учреждений Республики Крым» с изменениями и дополнениями.

При направлении работников в служебные командировки и в период их нахождения в служебных командировках на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области руководствоваться пунктом 1 Указа Президента Российской Федерации от 17.10.2022 года № 752 «Об особенностях командирования лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, федеральных государственных гражданских служащих, работников федеральных государственных органов, замещающих должности, не являющиеся должностями федеральной государственной гражданской службы, на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области».

2.21.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ,

в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

2.22. Профсоюзный комитет обязуется:

2.22.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.22.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (статья 372 ТК РФ).

2.22.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Рабочее время.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», в том числе работников выполняющих трудовую функцию дистанционно (удаленно), определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с Профсоюзным комитетом.

3.1.2. В ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» устанавливается пятидневная рабочая неделя, для педагогов дополнительного образования – шестидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.1.3. Для педагогических работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю на 1 ставку (статья 333 ТК РФ).

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для педагогов дополнительного образования – 18 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.1.4. В ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.1.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

3.1.7. Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника (ст. 333 ТК РФ, приказ Минобрнауки РФ №1601 от 22.12.2014 г., Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536).

Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

3.1.8. Рабочее время педагога дополнительного образования в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога дополнительного образования в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.9. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования.

3.1.10. При составлении расписания учебных занятий, при наличии возможности, педагогическим работникам предусматривается один свободный от учебной нагрузки день в неделю для выполнения иной педагогической деятельности предусмотренной Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», профессиональным стандартом.

3.1.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В период отмены учебных занятий педагогические работники осуществляют методическую, творческую, научную, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала указанного периода, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом Работодателя по согласованию с Профсоюзным комитетом.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательного учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.1.12. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой.

3.1.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до 3 лет либо в ином отпуске, передается для выполнения другим педагогам.

3.1.14. Рабочее время водителя(ей) ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» регламентируется приказом Минтранса Российской Федерации от 20.08.2004 №15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

В период вынужденного простоя автомобиля водитель, по распоряжению Работодателя, направляется на другие работы с сохранением заработной платы в размере должностного оклада.

3.1.15. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.1.16. Привлечение работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. По просьбе работника устанавливать неполное рабочее время для следующих работников:

а) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка - в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

б) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

в) беременных женщин на последних сроках или при наличии медицинских показаний.

3.2.2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.2.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

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 допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.2.5. Привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения. Работу в выходной день оплачивать в 2-х кратном размере или компенсировать днем отдыха в любой другой удобный для работника день.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекунов детей указанного возраста, только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

3.2.6. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ).

– если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

Привлечение Работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

В иных случаях Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ с учётом мнения Профсоюзного комитета.

3.3. Время отдыха:

3.3.1. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

3.3.2. Педагогическим работникам (заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, заведующий отделом, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, методист) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (статья 334 ТК РФ), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

3.3.3. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

3.3.4. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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

Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков по согласованию с администрацией.

3.3.5. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ):

- Женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам, в возрасте до 18 лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев, а также в других случаях, предусмотренных Федеральными законами.

3.3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

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

3.3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается 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 педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.3.9. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169);

3.3.10. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время по согласованию с администрацией;

3.3.11. 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.

Отзывать работника из отпуска возможно только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий год (статья 125 ТК РФ);

3.3.12. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день.

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 Профсоюзным комитетом.

3.3.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или предоставляются отдельно от основного до истечения календарного года, а также могут быть заменены денежной компенсацией с письменного согласия работника (ст. 126 ТК РФ).

3.3.14. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (статья 120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, перечисляются в Приложение № 1 к коллективному договору ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель».

3.3.15. Председателю Профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск сроком на 7 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

3.3.16. Дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы предоставлять работникам учреждения в следующих случаях:

- рождения ребенка у жены работника – 3 рабочих дня;
- личного бракосочетания работника или детей работника – 3 рабочих дня;
- юбилейной даты - 1 рабочий день (юбилейными считать 50 лет и далее каждые 5 лет);
- родителям первоклассников – в день проведения линейки 1 сентября; родителям выпускников (окончание 4, 9, 11 классов) – в день последнего звонка и выпускного дня;
- проводов сына на службу в армию – 1 рабочий день;
- смерти детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;
- тяжёлого заболевания близкого родственника (мать, отец, брат, сестра, дети, родители мужа/жены), подтверждённое документально – 3 рабочих дня;
- работникам образования, проработавшим в течение календарного года без листа нетрудоспособности - 3 рабочих дня;
- родителям, имеющим 1 и более детей до 16 лет – 3 рабочих дня;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один день в квартал.

3.3.17. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со статьями 255-256, 257 ТК РФ.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.3.18. В соответствии со статьей 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений органов уголовно – исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо (службы) вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней;
- другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

3.3.19. Предоставлять педагогическим работникам ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» по их желанию право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного неоплачиваемого отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 от №644, ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ», ст. 335 ТК РФ.

3.3.20. Заменять часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 126 ТК РФ).

3.3.21. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.3.22. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

3.4.1. 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.

3.4.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.4.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.4.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

4.3. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

4.4. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

4.5. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

4.5.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

4.5.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

4.5.3. Месячная заработная плата работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального

размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

4.5.4. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований статьи 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

4.5.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, выплатах стимулирующего характера).

4.5.6. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности:

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ;

- устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса РФ).

4.5.7. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ.

4.5.8. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности:

- устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

- разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы) и заключить дополнительные соглашения к действующим трудовым договорам, с учетом введения системы эффективного контракта, с указанием этих критериев;

- создать комиссию по оценке качества выполняемой работы и соблюдения критериев в отдельности для каждого сотрудника;

- осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- устанавливать работникам надбавки за педагогический стаж, а также стаж работы в системе образования (выслугу лет).

4.5.9. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников:

- не ниже МРОТ;

- осуществлять индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен согласно действующему законодательству.

4.6. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе размера должностного оклада работника, показатели и критерии эффективности деятельности работника.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется на основании действующего законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

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

4.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.10. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.11. Выплачивать заработную плату в сроки, установленные коллективным договором. Заработная плата выплачивается работникам в первоочередном порядке за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной валюте РФ (рублях). Днями выплаты заработной платы: 15 и 30 (31) числа каждого месяца, в феврале – 28 (29) числа.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время первой половины текущего месяца, с учетом надбавок, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом и от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается за фактически отработанное время.

В случае совпадения с праздничными или выходными днями, дни выплаты заработной платы смещаются на предыдущие дни (ст. 136 ТК РФ)

4.12. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 136, 372 ТК РФ).

По заявлению работника, его расчетный листок может быть отправлен на личную электронную почту работника.

4.13. Заработная плата выплачивается Работодателем путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников, открытые в учреждениях банка. Работодатель устанавливает выплату заработной платы на банковские карты с согласия Работника, в целях оперативной выплаты заработной платы работникам, а также снижения затрат на получение и перевозку денежной наличности.

4.14. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ производятся доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам).

Конкретный размер доплаты каждому Работнику определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.15. Порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ ДО РК «Малая академия наук «Искатель» регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.16. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работников и Работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника.

4.17. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, обеспечить их выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного статьей 236 ТК РФ.

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

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

4.20. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательном учреждении (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом (награждения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня представления подтверждающего документа.

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

4.21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда согласно Положению об оплате труда работников ГБОУ ДО РК «Малая академия наук «Искатель».

4.22. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников ГБОУ ДО РК «Малая академия наук «Искатель», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.23. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ, или, по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.24. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом определяет нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений, при этом 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 (ст. 160 ТК РФ).

4.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель и главный бухгалтер ГБОУ ДО РК «Малая академия наук «Искатель».

4.26. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

4.27. Выплаты стимулирующего характера руководителю ГБОУ ДО РК «Малая академия наук «Искатель» осуществляются на основании нормативного акта Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

4.28. Профсоюзный комитет обязуется:

4.28.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников;

4.28.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников;

4.28.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, представлять работодателю мотивированное мнение по проекту в устной или письменной форме;

4.28.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников;

4.28.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учёта мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 ТК РФ);

5.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.3.Своевременно и полностью перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ;

5.4.Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

5.5.Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

5.6.Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

5.7.Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании;

5.8.Оказывать материальную помощь работникам на оздоровление один раз в год, при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в размере не выше должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Материальная помощь на оздоровление вновь принятому на работу работнику выплачивается в размере пропорционально отработанному времени.

5.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.10. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

5.11. Оказывать материальную помощь работникам на основании письменных заявлений, в связи с другими особыми обстоятельствами, по решению комитета Профсоюза за счет средств Профсоюза.

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда между администрацией и трудовым коллективом ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» на 2024 – 2027 гг.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса;

6.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель»;

6.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров. Финансовое обеспечение указанных мероприятий осуществляется в соответствии с правилами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

6.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» по мере необходимости, но не реже 1 раза в три года;

6.5. Обеспечивать проверку знаний работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» по охране труда к началу каждого учебного года;

6.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

6.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и учетом мнения Профсоюзного комитета;

6.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

6.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

6.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

6.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;

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

6.13. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний;

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

6.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

6.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;

6.17. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (удаленно) работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, определяются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.18. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Работники обязуются:

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

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

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

6.22. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.23. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о

любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания(отравления).

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

Работодатель и Профсоюзный комитет совместно:

Создают комиссию по охране труда по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнению соглашения по охране труда (ст.218 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.06 № 413 «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

Профсоюзный комитет обязуется:

6.25. Принимать участие разработке проектов нормативных актов по охране труда.

6.26. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда.

6.27. Проводить проверку состояния охраны труда в ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, Соглашением по охране труда.

6.28. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работы вследствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.29. Осуществлять контроль за проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с федеральным законом РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.30. Организовать обучение профсоюзного актива вопросам охраны труда и осуществлению общественного контроля над обеспечением прав и социальных гарантий работников;

6.31. Оказывать бесплатную консультативную и юридическую помощь работникам по вопросам охраны труда, привлекая по этим вопросам в необходимых случаях специалистов Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

6.32. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.33. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

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

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились:

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», учитывать мнение Профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать членам Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (статья 53 ТК РФ, статья 17 Закона о профсоюзах);

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и положений о системе оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

– профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

7.3.6. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудованные помещения, оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику. Работодатель организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (статья 377 ТК РФ, статья 28 пункт 1. Закона о профсоюзах).

7.4. 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;

7.5. Привлекать членов Профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.6. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с пунктом 3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (статья 52 ТК РФ).

7.7. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ, статья 19 Закона о профсоюзах).

7.8. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

7.9. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.10. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

7.11. Обеспечивает иные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (статьи 374, 375, 376 ТК РФ).

7.12. С учетом мнения Профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);²⁷

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 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 решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», в том числе закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

7.13. С учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.14. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);

7.15. С предварительного согласия Профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профсоюза (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе Работодателя члена Профсоюза, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.16. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

7.17. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют

ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель».

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель».

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

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профсоюзного комитета.

8.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам.

8.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательного учреждения.

8.13. Первичная профсоюзная организация образовательного учреждения осуществляет материальную поддержку и премирование членов первичной профсоюзной организации в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза первичной профсоюзной организации ГБОУ ДО РК «Малая академия наук «Искатель».

8.14. Осуществлять иные обязательства в соответствии с действующим законодательством.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

9.1. Совместно способствовать реализации настоящего коллективного договора.

9.2. Совместно ежегодно отчитываться на общем собрании трудового коллектива о выполнении условий Коллективного договора.

9.3. Работодатель в течение 7-ми (семи) календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его для уведомительной регистрации.

9.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель».

9.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.6. Рассматривать в течение десяти календарных дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель».

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

9.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и (или) изменения на основе взаимной договоренности.

9.10. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

9.11. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.12. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

9.13. Контроль за ходом выполнения условий коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

9.14. Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

10.8. 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 и положениями прежнего Коллективного договора.

К настоящему Коллективному договору прилагаются:

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 1).

Приложение №1
к Коллективному договору
ГБОУ ДО РК «МАН «Искатель»

**Перечень
должностей работников с ненормированным рабочим днем, дающих право
на дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска
1	Директор	5 календарных дней
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5 календарных дней
3	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
4	Главный бухгалтер	5 календарных дней
5	Заведующий отделом	5 календарных дней
6	Заведующий административно-хозяйственной частью	4 календарных дней
7	Секретарь руководителя	4 календарных дней
8	Специалист по персоналу	4 календарных дней
9	Бухгалтер	4 календарных дней
10	Юрисконсульт	4 календарных дней
11	Экономист	4 календарных дней
12	Водитель автомобиля 5 разряда	4 календарных дней
13	Администратор, сторож ночной 2 разряда, сторож (вахтер)	4 календарных дней

Приложение №1
к Коллективному договору
ТОО ДОР «МАИ «Наскатель»

Претензия
должностей работников с нарушением условий труда, данных право
на дополнительные оплачиваемые отгулы

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отгула
1	Директор	5 календарных дней
2	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	5 календарных дней
3	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
4	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
5	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
6	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
7	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
8	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
9	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
10	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
11	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
12	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
13	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
14	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
15	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
16	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
17	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
18	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
19	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней
20	Заместитель директора по учебно-методической работе	5 календарных дней

ПРОШУ ПРОУМЕРОВАТЬ,
36 (мне) 44444
(ссылка) ЛИСТ (ОВ)
Дата 10.07.2019.
Должность Директор
Дек

