

От работодателя:

Директор МБОУ Воинский УВК

_____ Л.Г.Высоцкая

«11» января 2021 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Воинский УВК

_____ Е.В.Грибачева

«11» января 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Воинский учебно-воспитательный комплекс» муниципального образования
Красноперекопский район Республики Крым
на 2021 - 2023 годы

Срок действия коллективного договора с 01.01.2021 г. по 31.12.2023 г.

Вступает в силу с 01.01.2021 года

с. Воинка
2021

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения **Высоцкой Людмилы Григорьевны** (далее – работодатель) и первичной профсоюзной организацией работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации) – полномочным представителем наемных работников в лице председателя первичной профсоюзной организации **Грибачевой Елены Викторовны** (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 обеспечения стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Воинский учебно-воспитательный комплекс» (далее – учреждение, образовательное учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации: трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым», Законом Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах», отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы; республиканским соглашением между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2021-2023 годы, соглашением между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы, соглашением между управлением образованием и молодежи администрации Красноперекопского района и Комитетом Красноперекопской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы.

1.3. Коллективный договор является правовым актом социального партнерства, которое регулирует трудовые отношения, социально-экономические вопросы, касающиеся интересов работников и работодателя учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе совместителей.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии работникам образования. Социально-экономические льготы и компенсации предусмотренные коллективным договором, не могут быть ниже уровня, установленного законодательством, Генеральным, Отраслевым, Республиканским, Муниципальным Соглашением.

1.5.2. В коллективном договоре учреждения, с учетом особенностей их деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5.3. Стороны участвуют на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства, 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).

1.5.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. 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.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, заключенными соглашениями всех видов и уровней и положениями прежнего коллективного договора.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

1.5.5. 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.

1.5.6. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2021 и действует до 31 декабря 2023 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2020 года.

1.5.7. Коллективный договор может быть расторгнут или изменен только по взаимной договоренности Сторон. Предложения одной из Сторон являются обязательными для рассмотрения другой Стороной, решение по ним принимается в 7-дневный срок.

1.5.8. Работодатель в 7-дневный срок со дня подписания коллективного договора (изменений) подает его на уведомительную регистрацию в организацию по труду (уполномоченный орган) и в двухнедельный срок со дня регистрации обеспечивает доведение содержания коллективного договора до работников образовательного учреждения.

1.5.9. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте образовательного учреждения.

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, недопущению их приостановления и отмены.

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

2.1.3. Периодически рассматривает вопросы соблюдения положений трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые взаимоотношения в учреждении образования.

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

2.1.5. Информировывает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о действующих и (или) готовящихся к принятию районных программах, а также нормативных правовых актов Красноперекопского района в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ и нормативных правовых актов Красноперекопского района.

2.1.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в проведении аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

2.1.7. Предоставляет профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию о численности и категориях работников, системах 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 объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников подведомственных учреждений, о принятых муниципальными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.8. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в работе комиссий, рабочих групп по вопросам трудовых отношений, условий труда и социально-экономической защите, в совещаниях и других мероприятиях.

2.1.9. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в разработке проектов нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление данных проектов нормативно - правовых актов в Комитет Профсоюза для согласования.

2.1.10. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в учреждении.

2.2. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации:

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

2.2.2. Оказывает членам первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных 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 учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательного учреждения.

2.2.4. Осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда работников.

III. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждения

3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения положения работников, **Работодатель и Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации договорились:**

3.2. Способствовать повышению качества образования в Республике Крым, результативной деятельности образовательных организаций, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации, национального проекта «Образование», проектов Республики Крым в рамках национального проекта «Образование», Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Государственной программы развития образования в Республике Крым, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально – экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном, региональном и муниципальных уровнях, а также мероприятий программ и проектов в отрасли образования.

3.3. В целях развития социального партнерства **стороны обязуются:**

3.3.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

3.3.2. Способствовать повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждении.

3.3.3. Осуществлять систематический мониторинг коллективного договора образовательного учреждения, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.3.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

3.3.5. Обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в работе своих 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.

3.3.6. Обеспечивать законодательно закрепленные положения о правах работников на объединение в профсоюзы, соблюдение полномочий выборных профсоюзных органов и гарантий их деятельности

3.3.7. Содействовать упреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения стремиться к разрешению путем 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 нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих трудовые права и интересы работников учреждения, обеспечить заблаговременное о них информирование Профсоюза для учета мнения Профсоюза и положений Коллективного договора.

3.4.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (попечительский, управляющие советы), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательного учреждения, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности учреждения в целом.

3.4.3. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательного учреждения содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.5. **Стороны считают** приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждении:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления её в организациях;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности;
- активизацию и поддержку патриотического воспитания студенческой молодежи, воспитания здорового образа жизни, организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.6. Работодатель и Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обязаны при заключении коллективного договора предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательном учреждении;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- установлению выплат молодым специалистам из числа педагогических работников на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором, отраслевым постановлением Совета министров Республики Крым по оплате труда, муниципальными нормативными правовыми актами;
- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Крым и коллективным договором.

3.7. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

– воздерживаться от организации забастовок, акций протеста по вопросам, которые включены в коллективный договор, при условии их решения в соответствии с действующим законодательством.

IV.Трудовые отношения

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- 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;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом 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 коллективных результатов труда.

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Крым, настоящим коллективным договором образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (регистрационный номер 1.8)

4.1.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения трудового договора.

4.1.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, планируемых изменений в штатном расписании, а также в случаях согласно статьи 59 ТК РФ.

Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, кроме случаев, оговоренных законодательством считать такими, которые заключены на неопределенный срок.

4.1.5. Работодатель вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором только по соглашению сторон. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

4.1.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. №2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов учреждения.

4.1.7. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора (для вновь принятых работников) или дополнительного соглашения к трудовым договорам (с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателями), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления, согласно локального нормативного акта, регистрационный номер 9.2, регулирующего порядок осуществления их выплаты

4.1.8. Работодатель обеспечивает 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, установленного трудовым законодательством, Соглашением и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

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

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.1.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 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 увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

4.1.10. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.11. Работники образовательного учреждения реализующие общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

4.1.12. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

4.1.13. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, объем ее не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году. Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учитель может отказаться от нагрузки выше нормы часов за ставку заработной платы по письменному заявлению.

4.1.14. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается во время тарификации на очередной учебный год на общих основаниях, не

менее ставки, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.15. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляться 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 классов, групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. В связи с этим, учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы, обеспечиваются учителя не пенсионного возраста. Учителя-пенсионеры по возрасту обеспечиваются учебной нагрузкой меньше, чем на одну ставку, с их письменного согласия.

4.2. Сообщать **профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации** в письменной форме, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с ст.81 ТК Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидации 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 работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

4.2.1. 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 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, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- членов профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет.

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

4.2.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

– сохранение очереди на получение жилья в образовательных организациях (при наличии ведомственного жилья);

– возможность пользоваться на правах работников образовательной организации услугами, которые оказывает учреждение своим работникам.

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.2.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.2.6. 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 учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять 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 на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

4.3.1. 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).

4.3.2. 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 произведенные расходы.

4.3.3. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки.

4.3.4. Возмещать работнику расходы по проезду в командировке:

– оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой (если работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населенных пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

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

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

– оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

Для подтверждения фактически произведенных расходов по проезду воздушным транспортом по электронному билету командированный работник должен представить к отчету: маршрутную квитанцию электронного билета; оригиналы посадочных талонов; кассовый чек, который выдается при приобретении электронного билета за наличный расчет.

4.3.5. Возмещать работнику расходы на проживание в командировке:

– 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 произведенные расходы.

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

4.3.6. 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 руководителем учреждения с учетом 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 договоренности с работодателем и может отражаться в приказе о направлении в служебную командировку.

4.4. 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.

4.4.1. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

4.5. Предусмотреть выплату выходного пособия в размере:

- двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- 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 определенных сторонами условий трудового договора.

4.6. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещения временно отсутствующего работника, вызванного чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

V. Оплата труда

При регулировании вопросов оплаты труда **Работодатель и Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации** исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается в образовательном учреждении коллективным договором, соглашениями, согласно локальным нормативным актам регистрационный номер 9.1 в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 14 и 29 числа текущего месяца, февраль 28 число.

Выплачивать заработную плату в случае, когда день ее выплаты совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, накануне.

При выплате заработной платы работнику вручается 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.

5.1.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее 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 учреждениях, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда учреждения;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым

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

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся 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 учреждения;

- 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 ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленных Правительствами Российской Федерации, 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 учреждения.

5.1.3. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются 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 результат деятельности всего учреждения, 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 выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности);

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при 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.

5.1.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) до 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (Статья 152. Оплата сверхурочной работы (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

За время простоя по вине работодателя оплачивать:

- в размере - 100% средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);
- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 100% (но не менее 2/3) тарифной ставки (оклада) (ст.157 ТК РФ).

5.1.7. Оплата 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 (Приложение № 1).

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные 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 учетом дополнений и изменений, внесенных 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) работникам, 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.

5.1.8. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.1.9. 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 указанных 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.

Педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ в режиме санитарно-эпидемиологических ограничений, устанавливается повышающий коэффициент интенсивности за особые условия труда.

За педагогическими работниками, принимающими участие в ОГЭ и ГВЭ, сохраняется средний заработок по основному месту работы за время проведения данных видов ГИА.

5.1.10. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, 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 оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.1.11. Обеспечить материальное стимулирование работников, награжденных знаками отличия в сфере образования и науки Российской Федерации, Украины, Республики Крым, а также победителей конкурсов «Учитель года».

5.1.12. При установлении учителям, преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год придерживаться принципа преемственности преподавания предметов в классах, группах;

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

5.1.14. Принимать меры для обеспечения учителей, преподавателей педагогической нагрузкой в объеме не менее ставки заработной платы.

5.1.15. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепить в коллективных договорах и соглашениях.

5.1.16. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

5.1.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме по вине работодателя, 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.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы по вине работодателя на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей. (Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

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

5.1.18. Формировать оплату труда работников отрасли с учетом правовых позиций, изложенных в постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации: № 38-П (от 7 декабря 2017 г.), № 26-П (от 28 июня 2018 г.), № 17-П (от 11 апреля 2019 г.) и № 40-П (от 16 декабря 2019 г.).

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

5.1.19. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не может превышать 40 процентов фонда оплаты труда.

5.1.20. Установить выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 тысяч рублей из регионального бюджета педагогическим работникам, являющимся кураторами групп обучающихся профессиональных образовательных организаций, в порядке и на условиях, установленных постановлением Правительства Российской Федерации № 448 от 04.04.2020 года для педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха пришли к соглашению о том, что:

6.1. 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 образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (регистрационный номер 1.8), согласно ст.91 ТК РФ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.2. Для работников и руководителей учреждения, расположенного в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)¹.

6.1.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно ст. 333 ТК РФ.

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

6.1.4. Режим рабочего времени учителей, тренеров-преподавателей, 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.

Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

6.1.5. 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.

6.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, определенных ст. 113 ТК Российской Федерации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере согласно ст.153 ТК Российской Федерации либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.1.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии со ст.124-125 ТК Российской Федерации.

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 время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере, ст.122 ТК РФ.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям 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 выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

6.1.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, статья 119 ТК РФ (Приложение № 2).

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически 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 определяется 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.

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

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней, согласно статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест в соответствии с требованиями статьи 4 Федерального закона Российской Федерации от 14 октября 2014г. №299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов – Республики Крым и города федерального значения Севастополя».

6.1.10. 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.

6.1.11. 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).

6.1.12. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения 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 утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644.

При наличии средств, полученных учреждением 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.

6.1.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.1.14. 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, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери (ст.263 ТК РФ) – 14 календарных дней;

– тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

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

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

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

6.1.15. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательных учреждений до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.1.16. В образовательном учреждении с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.17. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных учреждений.

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 другое).

6.1.18. Периоды, на протяжении которых в учреждениях образования не проходит учебный процесс (образовательная деятельность) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими или другими, не зависящими 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.

6.1.19. 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.

6.1.20. 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.

6.1.21. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, привлеченных в период, который не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не 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.

6.1.22. Создать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по расписанию отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям за пределами организации образования.

6.1.23. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональное использование времени педагогических работников, которые осуществляют преподавательскую работу, обеспечить непрерывную последовательность проведения уроков, учебных занятий, не допускать длительных перерывов между занятиями (так называемых «окон»).

6.1.24. Продолжительность рабочей недели - пятидневная, с двумя выходными днями в неделю.

6.1.25. Одному из родителей 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 (ст.262 ТК РФ).

6.1.26. Обслуживающему персоналу (уборщицам) учреждения образования, занятым уборкой туалетов и санузлов предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью до 6 календарных дней.

6.1.27. Предоставлять работникам социальных отпусков: по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (ст.255,256 ТК РФ).

VII. Условия и охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

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

Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

7.1.3. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда.

7.1.4. Информировать Профсоюз в течение текущего года о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде на производстве, причинах несчастных случаев, выделении образовательным учреждением денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), компенсациях работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.1.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г. №580н.

7.1.6. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда образовательного учреждения, за счет средств работодателя, в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29, 1 раз в три года.

7.1.7. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда один раз в год.

7.1.8. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажей и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

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

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

7.1.12. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 3, № 4, № 5).

7.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

При временной нетрудоспособности работника в связи с несчастным случаем на производстве более чем на 30 календарных дней производить разовую выплату согласно закону 255 - ФЗ.

7.1.15. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

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

7.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

7.3. Профком обязуется:

– организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

– проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей.

7.4. Работники обязуются:

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

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

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

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.5. 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

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи преподавателям и ученым из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализировать кадровый состав и потребность в кадрах образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования детей, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

8.1.3. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных учреждений создавать необходимые безопасные и комфортные условия труда для работников сферы образования.

Определять формы поощрения и общественного признания достижений работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд (службу) в сфере образования, воспитания, опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних граждан, социальной поддержки и социальной защиты обучающихся образовательных организаций, молодежной политики.

При определении количества лиц, ежегодно представляемых к награждению, учитывается мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

8.1.4. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников с их экономическим обоснованием и планом мероприятий по обеспечению занятости работников. Трехмесячный период используется для принятия мер, направленных на снижение уровня сокращения численности работников.

8.2. Стороны считают, что:

8.2.1. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников образовательного учреждения осуществляется аттестационной комиссией, сформированной Министерством, с участием представителей Крымской республиканской организации Профсоюза.

8.2.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно сформированными образовательными организациями, в состав которых включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.3. При подготовке и проведении аттестации Стороны гарантируют работникам образования предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

8.2.4. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

8.2.5. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника сохраняется уровень оплаты труда 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 ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- 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;

-

- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе.

При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных

периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации – не менее чем на 6 месяцев.

8.2.6. В случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 2-х лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям, продление уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории до наступления у педагогического работника возраста, установленного ст.7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

8.2.7. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

8.2.8. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория в соответствии с нормами и требованиями положения об аттестации педагогических работников.

Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Указанной в пунктах 8.2.7. и 8.2.8 формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

8.2.9. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи («Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие), по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных аттестационных материалов.

8.2.10. Педагогическим работникам, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи («Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие) по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных аттестационных материалов. Указанной в 8.2.9. и 8.2.10. формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

8.2.11. Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту "Образование", имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, по личному заявлению и на основании представлений руководителей образовательных учреждений и документов,

подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту "Образование", по личному заявлению и на основании представлений руководителей образовательных учреждений и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Указанной в настоящем пункте формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

Работа в течение не менее трех лет в качестве эксперта предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ), эксперта республиканской аттестационной комиссии Министерства образования, науки и молодежи учитывается при аттестации на высшую квалификационную категорию.

8.2.12. Квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория в случаях, предусмотренных коллективным договором.

Решение об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, принимает руководитель образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник по должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Основанием для принятия решения об учете имеющейся квалификационной категории при оплате за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, является письменное заявление работника.

В случаях, не предусмотренных настоящим коллективным договором, вопрос о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при работе по должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, рассматривается аттестационной комиссией Министерства образования, науки и молодежи на основании письменного заявления работника и письменного представления руководителя образовательного учреждения, в котором работник работает в должности, по которой у него отсутствует квалификационная категория.

Во всех случаях, когда квалификационные категории, установленные по одной педагогической должности, учитываются при оплате труда за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, аттестация работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится только по окончании срока действия квалификационной категории.

8.2.13. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.2.14. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Краснопереконская районная организация Профсоюза представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников.

8.3. Стороны рекомендуют:

– передавать учебные часы по отдельным предметам в начальных классах, в т. ч. иностранного языка, физической культуры, музыки, изобразительного искусства только специалистам при наличии объективных причин и обязательного письменного согласия учителей начальных классов, обеспечивая при этом оплату труда.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Работникам организации один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивать материальную помощь на профилактику заболеваний в размере должностного оклада.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем и оформляется его приказом.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу;
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

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

9.1.2. 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.

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

9.1.4. Выплачивать работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада. Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

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

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

9.1.6. Предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов образовательных организаций всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

9.1.7. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;

- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников - в день последнего звонка;
- рождения ребенка – два рабочих дня (отцу);
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал.
- предоставление работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);
- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ);
- работающим инвалидам – 3 дня;

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

9.1.9. Возмещать расходы педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций и их заместителей, проживающих и работающих в образовательных организациях сельской местности, на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер дополнительной поддержки указанным работникам, определяются Советом министров Республики Крым и обеспечиваются за счет ассигнований Республики Крым (ст. 25 Закона Республики Крым от 06.07.2015 г. № 131- ЗРК «Об образовании в Республике Крым»).

9.1.10. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

9.2. Стороны исходят из того, что работодатели:

9.2.1. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением в размере 1% от фонда оплаты труда.

9.2.2. Производят освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором членов выборных органов профсоюзных организаций, сроком не менее 12 рабочих дней в году.

9.3. Стороны обязуются содействовать:

- законодательному закреплению размера, условий и порядка осуществления компенсационных выплат выпускникам образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по специальностям педагогического профиля и заключившим трудовой договор на 1 ставку с муниципальными образовательными учреждениями сельской местности на неопределенный срок либо на срок не менее 3 лет.

- улучшению жилищного обеспечения педагогических работников, их кредитования на строительство жилья. Внедрять эффективные механизмы обеспечения жильем педагогических работников, в том числе молодых специалистов;

- проведению обязательных ежегодных бесплатных медицинских осмотров работников.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. 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 отрасли образования, молодым специалистам

в случае переезда их в другую местность в связи с направлением на работу по окончании учебного заведения, аспирантуры.

9.4.2. Вносить предложения в установленном порядке для решения вопросов по установлению дополнительной социальной помощи в течение трех лет по первому месту работы педагогическим работникам всех видов образовательных организаций, расположенных в сельской местности.

9.4.3. Принимать совместные меры по внедрению негосударственного пенсионного обеспечения и обязательного профессионального страхования работников образования.

9.4.4. Продолжать участие в отраслевых спартакиадах, фестивалях, конкурсах художественной самодеятельности среди работников образования.

9.4.5. Рекомендовать муниципальным органам выделения образовательным учреждениям, профсоюзным организациям средств на проведение в трудовых коллективах культурно-массовой и оздоровительной работы.

Х. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10.1.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашения между управлением образования и молодежи администрации Красноперекопского района Республики Крым и Красноперекопской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящего коллективного договора.

10.1.2. Работодатель обязуется:

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

- воздерживаться от любых действий, которые могут быть расценены, как вмешательство в уставную деятельность Профсоюза;

- способствовать обучению профсоюзных кадров и актива, повышению их квалификации;

10.2. Стороны договорились, что работодатель, обязан:

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

10.2.2. Предоставлять 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 самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в посещении организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять представителям профсоюзного комитета первичной профсоюзной

организации по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

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

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

- изменение условий трудового договора, в т.ч. изменение условий оплаты труда, перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.1. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.2. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением, согласовываются с работодателем.

10.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего коллективного договора.

10.5. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

10.5.1. 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», соответствующими законами Республики Крым.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.5.3. Делегировать своих представителей для работы комиссий учреждения: по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

10.5.5. 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 заработке и страховых взносах работников.

10.5.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

10.5.8. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

10.5.10. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.5.11. 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).

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

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

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

10.5.15. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.5.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.5.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами коллективного договора. (Приложение № 6).

11.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением коллективного договора. Один раз в год анализируется и обобщается ход выполнения коллективного договора, принимаются дополнительные меры по его реализации.

11.3. Информация о выполнении настоящего коллективного договора систематически доводится до сведения членов первичной профсоюзной организации.

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

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

От работодателя:

Директор МБОУ Воинский УВК

_____ Л.Г.Высоцкая

«11» января 2021 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Воинский УВК

_____ Е.В.Грибачева

«11» января 2021 года

От работодателя:

Директор МБОУ Воинский УВК

_____ Л.Г.Высоцкая

«11» января 2021 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Воинский УВК

_____ Е.В.Грибачева

«11» января 2021 года

Рекомендуемые размеры выплат за работу в особых условиях

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда	
-с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда	0,04
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
-за работу в ночное время	0,40
-за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

От работодателя:

Директор МБОУ Воинский УВК

_____ Л.Г.Высоцкая

«11» января 2021 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Воинский УВК

_____ Е.В.Грибачева

«11» января 2021 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников МБОУ Воинский УВК,
имеющих право на предоставление дополнительного отпуска

<i>№</i>	<i>Профессия, должность</i>	<i>Основной отпуск</i>	<i>Дополнительный отпуск</i>
1	Директор	56 календарных дней	7 календарных дней
2	Заместители директора: по учебной работе, по воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе.	56 календарных дней 56 календарных дней 28 календарных дней	7 календарных дней 7 календарных дней
3	Секретарь учебной части	28 календарных дней	7 календарных дней
4	Повар	28 календарных дней	7 календарных дней
5	Кухонный рабочий	28 календарных дней	7 календарных дней
6	Уборщик служебных помещений (уборных комнат)	28 календарных дней	3 календарных дня
7.	Медицинская сестра	28 календарных дней	7 календарных дней

От работодателя:

Директор МБОУ Воинский УВК

_____ Л.Г.Высоцкая

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Воинский УВК

_____ Е.В.Грибачева

«11» января 2021 года

«11» января 2021 года

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессий и должностей работников МБОУ Воинский УВК,
для которых по условиям труда установлена бесплатная выдача сертифицированной
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты¹

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание выдачи
1	2	3	4	5
1	Дворник	Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1	п.23 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 №70
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		При выполнении работ в зимнее время дополнительно выдаются: куртка на утепляющей прокладке	1 на 3 года	
		сапоги	1 пара	
2	Оператор котельной	При работе котельной на газе: Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей	1	п.56 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей	1	п.135 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием	4 пары	
		Респиратор	до износа	
		Очки защитные	до износа	

4	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.163 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н Постановление МинтрудаРФ от 31.12.1997 №70
		При выполнении работ в зимнее время дополнительно выдаются: куртка на утепляющей прокладке	1 в 3 года	
5	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1	п.171 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
		Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
6	Лаборант, техник (учитель), занятые в химических и технологических лабораториях.	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1 на 1,5 года	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 541н от 01.10.2008г. п.37
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Очки защитные	До износа	
		Респиратор	До износа	
7	Лаборант, техник (учитель), занятые в лабораториях (кабинетах) физика	Перчатки диэлектрические	дежурные	Постановление Минтруда от 16.12.1997г. №63 прил.3 п.29
		Указатель напряжения	дежурный	
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный	
		Коврик диэлектрический	дежурный	
8	Учитель технологии (технический труд)	Халат хлопчатобумажный	1	Постановление Минтруда от 30.12.1997г. № 69 п.80
		Рукавицы комбинированные	2 пары	
		Очки защитные	До износа	
9	Учитель технологии (обслуживающий труд)	Коврик диэлектрический	дежурный	Постановление Минтруда от 30.12.1997г. № 69 п.80
10	Библиотекарь.	Халат хлопчатобумажный	1	Постановление Минтруда РФ от 16.12.1997 N 63 прил.5 п.1
11	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат из смешанных тканей	1 шт.	п.122 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Колпак хлопчатобумажный	1	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	

		Галоши влагозащитные	До износа	
12	Кухонный рабочий	Фартук клеёнчатый с нагрудником	1	п.7 Приложение N 7 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68.; п.8 Приложение N 7 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68.
		Перчатки резиновые	1 пара	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат из смешанных тканей	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материала	до износа	
		Колпак хлопчатобумажный	1 на год	
		Галоши влагозащитные	до износа	
13	Водитель	Костюм х/б или смешанных тканей	1 на год	п.2 Приказ Минздравсоцразвития России от 22.06.2009 N 357н
		Перчатки х/б с полимерным покрытием	6 пар на год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 на год	
		Водителям всех видов автомобилей, работающих на этилированном бензине, дополнительно:	дежурный дежурные дежурные	
		Фартук резиновый с нагрудником Перчатки резиновые Нарукавники хлорвиниловые		
14	Медицинская сестра (при разведении хлорсодержащих веществ, при уборке)	Халат хлопчатобумажный	1 год	п.171 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	

От работодателя:

Директор МБОУ Воинский УВК

_____ Л.Г.Высоцкая

«11» января 2021 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Воинский УВК

_____ Е.В.Грибачева

«11» января 2021 года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников МБОУ Воинский УВК,
связанных с общим загрязнением.

1. Водитель.
2. Уборщик служебных и производственных помещений.
3. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий.

От работодателя:

Директор МБОУ Воинский УВК

_____ Л.Г.Высоцкая

«11» января 2021 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Воинский УВК

_____ Е.В.Грибачева

«11» января 2021 года

НОРМЫ
бесплатной выдачи смывающих средств работникам,
должности и профессии которых
связаны с загрязнением

№	Виды средств	Наименование работ и производственные факторы	Нормы выдачи на 1 месяц
1	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	200 г/250г

От работодателя:

Директор МБОУ Воинский УВК
_____ Л.Г.Высоцкая

«11» января 2021 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Воинский УВК
_____ Е.В.Грибачева

«11» января 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
в МБОУ Воинский УВК

1. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в МБОУ Воинский УВК (далее - Комиссия) действует в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, регулирующими вопросы социального партнерства, Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сторонами Комиссии являются представители работодателя муниципального бюджетного образовательного учреждения «Воинский учебно-воспитательный комплекс» и представители первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного образовательного учреждения «Воинский учебно-воспитательный комплекс».

1.2. Принципы деятельности Комиссии:

- уважение и учет интересов сторон;
- полномочность сторон;
- полнота представительства;
- равноправие сторон;
- регулярность проведения консультаций и переговоров;
- добровольность принятия обязательств сторонами;
- реальность обеспечения принятых обязательств;
- систематичность контроля за выполнением принятых сторонами соглашений;
- ответственность сторон.

2. Порядок формирования Комиссии

2.1. Комиссия формируется из равного числа представителей работодателя муниципального бюджетного образовательного учреждения «Воинский учебно-воспитательный комплекс» и первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного образовательного учреждения «Воинский учебно-воспитательный комплекс».

2.2. Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из сторон.

2.3. Члены Комиссии от каждой из сторон (постоянные члены) определяются сторонами самостоятельно на равноправной основе.

2.4. Комиссия может создавать рабочие группы.

3. Цели и задачи Комиссии

3.1. Основными целями комиссии являются:

- развитие системы социального партнерства;

- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя в образовательном учреждении;
 - регулирование социально-трудовых отношений;
- 3.2. Основными задачами комиссии являются:
- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключении отраслевого соглашения на очередной срок;
 - урегулированию разногласий, возникающих в ходе реализации отраслевого соглашения;
 - оказание содействия при разработке и заключении коллективного договора в образовательном учреждении.

4. Права Комиссии

4.1. Вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих коллективный договор.

4.2. Получать необходимую информацию и материалы о социально-экономическом положении в сфере образования Краснопереконского района, иную информацию, необходимую для подготовки проекта соглашения, организации контроля за его выполнением, а также ведения переговоров.

4.3. Направлять в порядке, не противоречащем действующему законодательству и соглашению своих членов в образовательное учреждение для ознакомления с положением дел и необходимыми материалами, касающимися реализации коллективного договора, заключенных в рамках социального партнерства.

5. Порядок работы Комиссии

5.1. Комиссия осуществляет свою работу в соответствии с утвержденным Комиссией Регламентом (Приложение 1), разработанным на основе действующего законодательства и настоящего Положения.

5.2. Комиссию возглавляют и поочередно проводят ее заседания сопредседатели.

5.3. Каждая из сторон имеет право привлекать к работе Комиссии с правом совещательного голоса консультантов в количестве, не превышающем половину нормы представительства сторон.

5.4. Заседания Комиссии проводятся в соответствии с планом, согласованным сторонами.

5.5. В случае предложения одной из сторон о проведении внеочередного заседания Комиссии оно должно быть проведено в течение 10 календарных дней с момента получения сторонами соответствующего предложения. Изменение данного срока допустимо при согласии сторон.

5.6. Вопросы для рассмотрения Комиссией готовятся рабочей группой, формируемой по предложению сторон.

5.7. Комиссия правомочна принимать решение, если на ее заседании присутствует две трети ее членов (от каждой стороны) с учетом иных представителей сторон, уполномоченных заменять постоянных членов Комиссии, отсутствующих по уважительной причине.

5.8. Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, принимается при согласии сторон, то есть в случае принятия большинством участвующих в заседании представителей от каждой из сторон. Решение, принятое таким образом, обязательно для исполнения каждой из сторон.

5.9. Каждая из сторон обязана представлять имеющуюся в ее распоряжении информацию, необходимую для работы Комиссии.

РЕГЛАМЕНТ
комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
муниципального бюджетного образовательного учреждения «Воинский учебно-
воспитательный комплекс»

1. Планирование работы Комиссии

- 1.1. План заседаний Комиссии формируется на основе поступивших предложений сторон и утверждается решением Комиссии ежегодно.
- 1.2. План заседаний Комиссии содержит: дату заседания, сторону, ответственную за проведение заседания, формулировку вопросов, предлагаемых для обсуждения, сторону, ответственную за подготовку каждого вопроса, с указанием при необходимости конкретного ответственного лица.
- 1.3. По согласованию сторон в план заседаний Комиссии могут быть внесены дополнения и изменения.

2. Подготовка заседаний Комиссии

- 2.1. Для подготовки материалов к заседанию Комиссии могут привлекаться специалисты, эксперты, члены Комиссии.
- 2.2. В обязательном порядке представляется информация в письменном виде по вопросам, запланированным для рассмотрения Комиссии.
- 2.3. Материал, представленный стороной, ответственной за подготовку вопроса, принимается за основу для обсуждения.

3. Проведение заседаний Комиссии

- 3.1. Заседание Комиссии проводится в соответствии с планом работы.
- 3.2. Комиссия правомочна принимать решение, если на заседании присутствует две трети ее членов.
- 3.3. Продолжительность заседания Комиссии - не более 1,5 часов без перерыва, доклады - не более 15 минут, выступления в прениях - до 10 минут.
- 3.4. По решению Комиссии на ее конкретном заседании может быть принят иной порядок работы.

4. Контроль за исполнением решений Комиссии

- 4.1. Не менее 2-х раз в год на рассмотрение Комиссии вносятся вопросы об итогах выполнения коллективного договора и принятых Комиссией решений.