

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
Республики Крым «Феодосийская специальная школа-интернат»

От работодателя:

Руководитель –
Директор Государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Республики Крым
«Феодосийская специальная
школа-интернат»



Ю. А. Утробин

02 марта 2022 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Республики Крым
«Феодосийская специальная школа-
интернат»



В.И. Рутилевская

02 марта 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения Республики Крым
«Феодосийская специальная школа-интернат»

Вступает в силу 02 марта 2022 года

Действует с 02 марта 2022 года до 02 марта 2025 года

СОДЕРЖАНИЕ
коллективного договора
между работодателем и работниками
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым
« Феодосийская специальная школа-интернат»

Название раздела	Страницы
1. Общие положения	3 - 4
2. Трудовые отношения	4 - 6
3. Рабочее время и время отдыха	6 - 11
4. Оплата труда	11 - 15
5. Гарантии и компенсации	15 - 21
6. Охрана труда	21 - 23
7. Гарантии профсоюзной деятельности	23 - 24
8. Обязательства профкома	24 - 25
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	25

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Республики Крым «Феодосийская специальная школа-интернат» (далее – Школа).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Республики Крым от 17.07.2014 № 28-ЗРК «О социальном партнерстве в Республике Крым»;

Закон Республики Крым от 29.12.2014 № 64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;

Соглашение 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.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора (далее - стороны) являются:

работодатель в лице его представителя - руководителя Школы Утробина Юрия Анатольевича (далее - работодатель);

работники Школы (далее - работники) в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Рутилевской Виктории Игоревны (далее - Профсоюз).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Школы в течение десяти дней после его регистрации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем и (или) смене председателя первичной профсоюзной организации.

При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего

собрания работников в установленном законом порядке. 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.

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 02.03.2022 и действует по 02.03.2025 включительно.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

По регулированию вопросов трудовых отношений между работодателем и работниками стороны договорились, что:

2.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение).

Особенности регулирования работы по совмещению для педагогических работников устанавливаются Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совмещению педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Решение о предоставлении педагогической работы по совмещению работникам Школы, а также работникам других образовательных учреждений принимается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - Профком) и при условии, что педагогические работники, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

2.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), по такой же профессии (должности) - путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт, или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (оформляется электронная трудовая книжка) или работник поступает на работу на условиях внешнего совместительства;
- справку по форме СТД-Р или СТД-ПФР, где содержатся сведения о трудовой деятельности. Справка предъявляется вместе с бумажной трудовой или взамен ее;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинскую книжку с пройденным медицинским осмотром (ст. 213 ТК РФ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел. Срок действия справки с момента выдачи при приеме на работу составляет 1 календарный месяц.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа)).

2.6. 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 26.04.2013 № 167н, 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 работодателем), 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 услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер должностного оклада (тарифной ставки), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления их выплаты.

2.7. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

2.8. Изменение требований к квалификации 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 работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория.

2.9. Работодатель обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и оплатой труда;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности не допускать снижение уровня трудовых прав работников, обеспечивать гарантии в сфере оплаты труда, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

По регулированию вопросов рабочего времени и времени отдыха работников стороны договорились, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работника определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, правилами внутреннего трудового распорядка Школы, условиями трудового договора.

3.2. Продолжительность рабочей недели пятидневная, с двумя выходными днями суббота и воскресенье. Для отдельных категорий работников устанавливается рабочая неделя согласно гибкого графика утвержденного Правилами внутреннего распорядка и Трудовыми договорами с соблюдением установленной нормы рабочего времени.

3.3. Продолжительность рабочего времени работников Школы составляет 40 часов в неделю.

Для медицинских работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ)

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается статьей 92 ТК РФ.

Время работы персонала и сменные графики работы на каждый учебный год утверждаются работодателем.

Время отдыха (обеденный перерыв) в рабочее время не включено и не оплачивается (ст. 108 ТК РФ).

3.4. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Режим рабочего времени педагогических работников при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени, которая определяется в астрономических часах (педагогическая нагрузка) и регулируется календарным учебным графиком, расписанием уроков, режимом дня;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка и планами работ, в том числе личными планами педагогических работников.

3.5. Педагогическая нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения профкома перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Педагогическая нагрузка работнику, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другому педагогическому работнику на период нахождения указанного работника в отпуске.

Объем педагогической нагрузки работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен или увеличен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случая уменьшения или увеличения контингента (отчисления или зачисления обучающихся), влекущего за собой изменение количества часов, предусмотренных по учебному плану на одного обучающегося.

3.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами внутреннего трудового распорядка Школы или по соглашению между работником и работодателем.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Педагогическим работникам, а также руководителю и заместителям, деятельность которых связана с руководством образовательным процессом, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.8. При проведении специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28.12.2013 № 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 СОУТ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе 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 трех календарных дней, устанавливается локальным нормативным актом Школы 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.

3.10. Дополнительный оплачиваемый отпуск может предоставляться следующим категориям работников:

- имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет - 10 календарных дней;
- многодетным, на иждивении которых находится 3 и более детей - несовершеннолетних до 18 лет либо совершеннолетних, обучающихся очно или проходящих службу по призыву в армии РФ, до 23 лет - 10 календарных дней;
- одиноким родителям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, - 5 календарных дней;

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам по указанным основаниям, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Оплачиваемые свободные дни могут предоставляться работникам по следующим основаниям:

- похороны близких родственников (детей, родителей, супругов) - 3 рабочих дня;
- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей - 1 рабочий день;
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- проводы детей на службу в армию - 1 рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - 1 рабочий день в квартал.

Оплачиваемые свободные дни могут предоставляться следующим работникам:

- родителям первоклассников - 1 сентября;
- родителям выпускников - в день последнего звонка.

Оплата свободных дней, предоставляемых работникам по указанным в данном пункте основаниям, производится в пределах фонда оплаты труда.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Школе.

3.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Нерабочие праздничные дни в число календарных дней отпуска не включаются.

Предоставление отпуска педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период. Дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику в другое каникулярное время.

3.15. Работодатель с учетом мнения Профкома утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.16. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

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

3.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. При этом денежные суммы, приходящиеся 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.

3.19. 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 исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

3.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае тяжелого заболевания близкого родственника - до 14 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка (отцу), регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

3.21. Работодатель может предоставлять педагогическим работникам Школы по их желанию право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

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

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

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 детском оздоровительном лагере на базе Школы, не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора.

3.24. Периоды, на протяжении которых в Школе не проходит учебный процесс (образовательная деятельность) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими или другими, не зависящими от работников обстоятельствами, считается рабочим временем работников.

3.25. Работодатель обязуется:

- создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от педагогической работы отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к урокам и занятиям за пределами Школы;

- избегать при составлении расписания уроков нерационального использования времени учителей, обеспечивать непрерывную последовательность проведения уроков, не допускать длительных перерывов между уроками (так называемых «окон»).

3.26. Работникам Школы, не входящим в состав педагогического персонала, но имеющим право на педагогическую деятельность, предоставляется возможность выполнять ее в период основного рабочего времени.

4. ОПЛАТА ТРУДА

По регулированию вопросов оплаты труда работников стороны договорились, что:

4.1. Система оплаты труда работников Школы устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Школы с учетом мнения Профкома, в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Законом Республики Крым от 28.11.2014 № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями), постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями).

4.2. Работодатель с участием Профкома предусматривает установление вопросов оплаты труда 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;

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

- установления продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения педагогической нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном 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 Школы.

4.3. Работодатель с участием Профкома при разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывает 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 Школы, 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 должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома;

- при увеличении стажа педагогической работы, непрерывного стажа работы в области образования – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Школе, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размеров оплаты;

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

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 производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым работодатель осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

4.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления средств на банковскую карту.

Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца. Выплата производится в соотношении 50:50. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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.

Форма расчетного листка утверждается учетной политикой школы.

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

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

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.

4.8. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику, если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое или судом установлены неправомерные действия работника.

4.9. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

4.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить неоспариваемую сумму.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем по согласованию с Профкомом с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

Компенсационные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на работах с уровнями воздействия вредных факторов, превышающими гигиенические нормативы условий труда.

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

4.12. При выполнении работником обязанностей временно отсутствующего руководителя Школы, руководителя структурного подразделения ему выплачивается разница в должностных окладах.

При выполнении обязанностей временно отсутствующего педагогического работника (по тарификации) применяется почасовая оплата труда.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;
- в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада на ставку) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

При расчете почасовой оплаты труда за выполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника из коэффициентов специфики работы применяется работа в школе-интернате.

За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующего работника по одинаковой должности (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) работникам устанавливается доплата до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки) и стимулирующих выплат за эффективность работы в размере до 50 процентов по основной должности.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по разным должностям может быть использовано не более 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки) отсутствующего работника, и стимулирующих выплат за эффективность работы в размере до 50 процентов по заменяемой должности.

Конкретные размеры доплат в указанных пределах устанавливаются работодателем в зависимости от сложности, характера, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы. Об уменьшении или отмене доплат работник должен быть письменно предупрежден не позднее, чем за три дня.

Доплаты за совмещение профессий (должностей) не устанавливаются в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, обусловлена

трудовым договором (входит в круг обязанностей работника) или поручается работнику в установленном законодательством порядке в связи с недостаточной загруженностью против действующих норм трудовых затрат по основной работе.

При выполнении работником обязанностей временно отсутствующего руководителя Школы, руководителя структурного подразделения ему выплачивается разница в должностных окладах.

4.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.14. Доплата работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов должностного оклада (тарифной ставки).

4.15. Время простоя оплачивается:

- по вине работодателя - в размере средней заработной платы работника;
- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере должностного оклада (тарифной ставки).

4.16. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

4.17. Работодатель своевременно проводит индексацию денежных доходов работников в связи с изменением цен на потребительские товары и услуги в соответствии с Постановлениями Правительства РФ и Республики Крым (ст. 134 ТК РФ).

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

По регулированию вопросов предоставления работникам гарантий и компенсаций стороны договорились, что:

5.1. Работникам Школы при предоставлении ежегодного отпуска производится выплата материальной помощи на оздоровление в соответствии с локальным нормативным актом Школы, регулирующим порядок и условия социальных выплат.

5.2. Работодатель обязан возмещать работнику, направленному в служебную командировку, расходы по проезду:

- 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 или без наличный расчет.

5.3. Работодатель обязан возмещать расходы по бронированию и найму жилого помещения 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.

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

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

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

5.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Школы либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере двукратного среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в случаях:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность, вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч.1 ст. 88 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

5.6. Работодатель может осуществлять из средств экономии фонда оплаты труда по согласованию с Профкомом:

- выплату материальной помощи работнику при рождении ребенка в размере МРОТ;
 - выплату материального вознаграждения работникам, проработавшим в Школе не менее 10 лет, при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста по старости либо при увольнении на досрочную трудовую пенсию в размере должностного оклада (тарифной ставки);

- разовую выплату при временной нетрудоспособности более чем на 30 календарных дней работника в связи с несчастным случаем на производстве в размере должностного оклада (тарифной ставки), если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника;

- выплату дополнительного выходного пособия работникам, получившим трудовое увечье, в размере должностного оклада (тарифной ставки);

- выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере двух должностных окладов (тарифных ставок) работника.

5.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на работе отдается:

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.8. Кроме перечисленных в п.5.7, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе могут иметь следующие работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

- многодетные, на иждивении которых находится 3 и более детей - несовершеннолетних до 18 лет либо совершеннолетних, обучающихся очно или проходящих службу по призыву в армии РФ, до 23 лет;

- одинокие матери или отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;

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

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- члены Профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет;
- председатель Профкома.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.9. 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.

Работникам, высвобожденным из Школы в связи с сокращением численности или штата, после увольнения гарантируется возможность пользоваться на правах работников Школы услугами, которые оказывает Школа своим работникам.

При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, обеспечивается приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

5.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Школы, сокращением численности или штата работников Школы работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.11. Работодатель обязан:

- 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;

- содействовать работнику, желающему получить основное профессиональное образование (по программам среднего профессионального и высшего профессионального образования, профессионального обучения) и дополнительное профессиональное образование (по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки);

- с учетом мнения Профкома определять формы профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы;

- направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности (по программам повышения квалификации) 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).

5.12. Аттестация педагогических работников Школы осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

Аттестация работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией, сформированной Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым, с участием представителей Крымской республиканской организации Профсоюза.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется на

основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией Школы, в состав которой включается представитель Профкома Школы.

5.13. 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.

5.14. 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;
- истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при 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.
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

5.15. 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, повторное 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.

5.16. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет, а педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию - первая квалификационная категория сроком на 5 лет, в случаях, если они:

- удостоены почетных званий, награждены правительственными, государственными наградами;
- являются победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство просвещения Российской Федерации, или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым

(«Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие);

- являются победителями конкурса на получение денежного поощрения лучшими учителями, награжденными почетными грамотами Министерства просвещения Российской Федерации по приоритетному национальному проекту "Образование".

Квалификационная категория указанным педагогическим работникам устанавливается аттестационной комиссией Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым по личному заявлению работника, на основании материалов, представленных руководителем Школы, с приложением документов, подтверждающих звание, награду, победу в конкурсе.

Указанной в настоящем пункте льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации, он не может использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям, за исключением работников, имеющих две и более правительственные, государственные награды (они могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из наград).

5.17. Непрерывная 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;

- эксперта, привлекаемого к проведению аккредитационной экспертизы;

- эксперта, привлекаемого к проведению мероприятий по государственному контролю (надзору) в отрасли образования, лицензионному контролю учитывается при аттестации на высшую квалификационную категорию.

Указанной формой аттестации педагогический работник может воспользоваться только один раз.

5.16. 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, если:

- учитель (должность, по которой установлена квалификационная категория) работает учителем (по другому предмету), учителем-дефектологом, учителем-логопедом, воспитателем, социальным педагогом, педагогом дополнительного образования (при совпадении профиля направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), педагогом-организатором, тьютором;

- учитель-дефектолог, учитель-логопед (должность, по которой установлена квалификационная категория) работает учителем (по адаптированным основным общеобразовательным программам), воспитателем, педагогом дополнительного образования (при совпадении профиля направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютором.

Решение об оплате труда с учетом имеющейся квалификационной категории за работу по другой педагогической должности, по которой не установлена квалификационная категория, принимает руководитель Школы. 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 Республики Крым на основании письменного заявления работника и письменного представления руководителя Школы.

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.

5.17. 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.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

По регулированию вопросов охраны труда стороны договорились, что:

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается ежегодное соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда для работников Школы.

6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Школы.

6.2.3. 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 Российской Федерации от 10.12.2012 № 580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.2.4. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда и здоровья работников, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие.

6.2.5. В соответствии с Приказом Минтруда от 29.10.2021 № 772н разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профкомом.

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

6.2.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Школы не реже 1 раза в три года.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда.

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

Обеспечивать проверку знаний работников Школы по охране труда к началу каждого учебного года.

6.2.8. Проводить в установленном порядке работы по специальной оценке условий труда не реже, чем один раз в 5 лет (специальная оценка действует в Школе в течение пяти лет со дня ее завершения, за исключением случаев возникновения обстоятельств, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

6.2.9. По итогам проведения специальной оценки условий труда обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные требования охраны труда. С результатами специальной оценки условий труда знакомить всех работников под роспись.

6.2.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с установленными нормами.

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

6.2.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.2.13. Гарантировать наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Школы.

6.2.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

6.2.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Проходить обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.4. 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.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда работодатель обязан предоставить другую работу на время устранения такой опасности, либо произвести оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. Принимать решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 371 ТК РФ).

7.3. Учитывать мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Школы (статья 372 ТК РФ).

7.4. Учитывать мотивированное мнение Профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (статья 373 ТК РФ).

7.5. Предоставлять Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы в течение 14 календарных дней.

7.6. Предоставлять Профкому помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.7. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профкому.

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

7.9. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.10. Предоставлять право председателю Профкома участвовать в заседаниях, проводимых администрацией Школы, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы.

7.11. Освобождать от работы членов Профкома для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

7.12. Включать членов Профкома в состав комиссий Школы: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации персонала, по охране труда и другие.

7.13. Производить премирование председателя и членов Профкома в соответствии с локальными нормативными актами Школы, регулирующими порядок и условия начисления стимулирующих выплат.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ 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 Профком представлять их интересы.

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

8.3. Делегировать своих представителей для работы комиссий Школы: по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации персонала, по охране труда и других.

8.4. Осуществлять контроль:

- за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- 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;

- за правильностью начисления и своевременностью выплаты заработной платы;

- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- за соблюдением порядка проведения аттестации работников Школы;

- за охраной труда в Школе;

- за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

- за своевременностью представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

8.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Школы.

8.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Школы.

8.11. Направлять учредителю (собственнику) Школы заявление о нарушении работодателем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

8.12. Информировать членов Профсоюза о своей работе.

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

Стороны договорились, что:

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

9.2. При проведении контроля за выполнением коллективного договора стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

9.4. Стороны обязуются:

- дважды в год отчитываться на общем собрании работников о выполнении коллективного договора;

- рассматривать в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

- соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.5. Коллективный договор подписывается в трех подлинных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу (два - по числу подписавших сторон и один - для регистрирующего органа).

**Приложение № 1
к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ
работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым
«Феодосийская специальная школа-интернат»**

1. Перечень должностей и размер надбавок к окладу работников, занятых на вредных и (или) опасных условиях труда:

Должность	Процент надбавки к окладу
Медицинская сестра	8 %
Врач - педиатр	4 %
Шеф-повар	8 %
Повар	12 %
Помощник повара	4 %
Оператор стиральных машин	8 %
Подсобный рабочий	8%
Уборщик производственных и служебных помещений	4 %
Уборщик производственных и служебных помещений	8 %
Уборщик производственных и служебных помещений (столовая)	4 %
Слесарь-сантехник	4 %
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	4 %

2. Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях работников, занятых на вредных и (или) опасных условиях труда:

Должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
Шеф-повар	7 дней
Повар	7 дней

**Приложение № 2
к коллективному договору**

**ПЕРЕЧЕНЬ
работников с ненормированным рабочим днем и конкретная продолжительность
ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Республики Крым
«Феодосийская специальная школа-интернат»**

1. Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях работников, с ненормированным рабочим днем:

Должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
Директор	По приказу органа управления
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	7 дней
Заместитель директора по учебно-коррекционной работе и психолого-педагогическому сопровождению	7 дней
Заместитель директора по воспитательной работе	7 дней
Заместитель директора по административно- хозяйственной работе	7 дней
Главный бухгалтер	7 дней
Врач-педиатр	7 дней
Медицинская сестра	7 дней
Бухгалтер	7 дней
Контрактный управляющий	7 дней
Специалист по кадровому делопроизводству	7 дней
Системный администратор	7 дней
Специалист по охране труда	7 дней
Юрисконсульт	7 дней
Секретарь руководителя	7 дней
Технолог общественного питания	7 дней
Водитель автомобиля	7 дней

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью ООО «Кредитовое общество «Искра» лист 1
Директор ООО «Кредитовое общество «Искра»
специальная лицензия «Интернат»

Ю.А. Урочкин



Table with multiple columns and rows, containing faint text and numbers. The text is mostly illegible due to blurriness and low contrast. Some visible numbers include 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100.