От работодателя:
Руководитель -
Заведующий
МБДОУ «Ясли-сад №8
«Берёзка» г. Старый Крым»
Кировского района
Республики Крым

_____ В.С. Прудникова

« 05 » июля 2022г.

м.п.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Ясли-сад №8
«Берёзка» г. Старый Крым»
Кировского района
Республики Крым

_____Г.В. Плаксина

« 05 » июля 2022г.

м.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ясли-сад №8 «Берёзка» г. Старый Крым Кировского района Республики Крым

на 2022-2025 годы

Вступает в силу с 15. 07 . 2022 г.
Действует с 15. 07. 2022 г. по 14. 06. 2025 г.

г. Старый Крым
2022

СОДЕРЖАНИЕ
коллективного договора
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Ясли-сад №8 г. Старый Крым"
Кировского района Республики Крым
на 2022-2025 годы

Титульный лист …….....1
Содержание …….2
I. Общие положения ……...3
II. Обязательства представителей Сторон Коллективного договора ……9
III. Развитие социального партнёрства и участие профсоюзных органов в управлении образовательной организацией ……..11
IV. Трудовые отношения, трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора……..18
V. Оплата и нормирование труда ……30
VI. Рабочее время и время отдыха ……..42
VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации и меры социальной поддержки…….....52
VIII. Охрана труда и здоровья ……58
IX. Пенсионное обеспечение …….. 64
X. Поддержка молодых педагогов……...65
XI. Дополнительное профессиональное образование работников……..67
XII. Гарантии профсоюзной деятельности…….....69
XIII.Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации ……76
XIV. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора ……....77
XV. Заключительные положения.....79
Приложения……...81

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор на 2022-2025 годы заключён в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Ясли-сад №8 «Берёзка» г. Старый Крым» Кировского района Республики Крым между работодателем в лице заведующего (далее – Работодатель) и работниками в лице первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – полномочным представителем работников (далее – Стороны) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Ясли-сад №8 «Берёзка» г. Старый Крым» Кировского района Республики Крым (далее – образовательная организация).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации)
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «Об органах социального партнёрства в Республике Крым»;
- Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года №64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;
- Закон Республики Крым от 06 июля 2015 года № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы;
- Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединения работодателей на 2022-2024 годы;
- Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы от 23 декабря 2020 года;
- Соглашение между Отделом образования, молодежи и спорта администрации Кировского района Республики Крым и Кировской

районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы от 09 июня 2021 года.

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

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

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ «Ясли-сада №8 «Берёзка» г. Старый Крым», установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

– работники образовательной организации, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), от имени которых выступает первичная организация Профсоюза в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Плаксиной Галины Владимировны (далее – Профком);

– работодатель в лице его представителя – заведующего дошкольной образовательной организации – Прудниковой Виктории Сергеевны (далее – Работодатель).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образована комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения.

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

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на работников (в том числе заключивших трудовой договор по совместительству) и руководителя дошкольной образовательной организации – МБДОУ «Ясли-сад №8 «Берёзка» г. Старый Крым».

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30, 32 ТК РФ).

Обязательства Профкома распространяются только на членов Профсоюза.

Защита Профкомом прав работников, не являющихся членами Профсоюза, осуществляется при условии ежемесячных перечислений 1% от заработной платы данными работниками на счёт районной организации Профсоюза через централизованную бухгалтерию.

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

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

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

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

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

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

1.10. Для достижения поставленных целей:

Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательном учреждении, и не позднее чем в 5-дневный срок сообщать выборному органу первичной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в образовательном учреждении, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 5-ти дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.11. 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.

1.12. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.13. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых Коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договорённостей, принятых в рамках социального партнёрства. (Статьи 5.28. – 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ).

1.14. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждения итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками через выборный орган первичной профсоюзной организации:

– учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

– консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим Коллективным договором;

– обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

– обсуждение с работодателем вопросов о планах социально-экономического развития образовательного учреждения;

– участие в разработке и принятии Коллективного договора, изменений и дополнений к нему;

– членство в комиссиях образовательного учреждения с целью защиты трудовых прав работников;

– участие в разработке и принятии Положения об оплате труда в образовательном учреждении, изменений и дополнений к нему. Положения по системе управления охраной труда в образовательном учреждении;

– изменений и дополнений к нему, Правил внутреннего трудового распорядка и приложений к ним.

1.16. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Общероссийского Профсоюза образования единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех членов Профсоюза образовательного учреждения, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.17. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ). (Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору).

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

Коллективный договор может быть расторгнут или изменён только по взаимной договорённости Сторон. Предложения одной из Сторон обязательно для рассмотрения другой из Сторон, решение по ним принимается в 7-дневный срок.

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

1.19. Коллективный договор вступает в силу с 15.07.2022 года и действует по 14.06.2025 год.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 14 апреля 2025 года.

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

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

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

II. Обязательства представителей Сторон Коллективного договора

2.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Профком:

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

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

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

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

2.2.5. Содействует проведению специальной оценки условий труда работников.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей Профкома в проведении аттестации педагогических работников, состоящих в штате дошкольной образовательной организации**.**

2.2.7. Воздерживается от забастовок и акций протеста по вопросам, которые включены в Коллективный договор, при их решении в соответствии с действующим законодательством.

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

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

3.2. В целях развития социального партнёрства **Стороны обязуются:**

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

3.2.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнёрства в дошкольной образовательной организации.

3.2.3.Способствовать повышению эффективности заключаемого Коллективного договора в дошкольной образовательной организации.

Реализовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряжённости в коллективе работников.

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

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

3.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

3.3.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на расчётный счёт Кировской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников-членов Профсоюза.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днём выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ),

работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на расчётный счёт Кировской районной организации Профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ). (Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.)

3.3.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательного учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

3.3.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобождённым от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа профсоюзной организации.

3.3.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в Уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

3.5. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласования выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

3.5.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

3.5.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

3.5.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:
- установление и распределение нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

3.5.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза;
- упреждение возникновению коллективных трудовых споров (конфликтов). В случае их возникновения стремится к разрешению путём совместных консультаций, переговоров.

3.5.5. Работодатель обязуется:

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

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников дошкольной образовательной организации, обеспечить

заблаговременное о них информирование Профкома для учёта мнения Профсоюза.

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

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

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

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

3.5.1. Работодатель:

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

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

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

– обеспечивает назначение и выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в размере не менее 20 процентов

– обеспечивает повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодёжи;

– организует семинары, «круглые столы» по конкретным молодёжным проблемам;

– содействует развитию творческой и социальной активности молодёжи;

– обеспечивает её правовую и социальную защищённость;

– активизирует и поддерживает патриотическое воспитание молодёжи, воспитание здорового образа жизни, организацию молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

– обеспечивает участие молодых педагогов в муниципальных конкурсах

– содействует закреплению возможности молодых педагогов повышать свой профессиональный уровень: посредством предоставления не менее одного методического дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе педагогов дополнительного образования и др.) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики дошкольного воспитания, а также развитие навыков воспитательно-образовательной работы с детьми дошкольного возраста;

– содействует проведению «профсоюзных уроков» для обучающихся образовательных организаций в целях привития им правовой культуры в сфере социально-трудовых отношений, укрепления кадрового потенциала отрасли образования и Профсоюза.

3.7.2. Профком:

– привлекает молодёжь к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

– содействует работе Совета молодых педагогов при Кировской районной организации Профсоюза в самоорганизации молодёжи с целью реализации её общественно полезных инициатив и интересов;

– развивает партнёрские отношения с молодёжными общественными объединениями и организациями в реализации молодёжной политики Профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодёжью в организациях Профсоюза;

– организует активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодёжного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодёжных образовательных проектов при участии работодателей.

3.8. Профком обязуется:

3.8.1. Способствовать реализации настоящего Коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

3.8.2. Разъяснять работникам положения Коллективного договора.

3.8.3. 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».

3.8.4. 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 расчётный счёт Кировской районной организации Профсоюза.

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

– правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

– правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

– своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (Статья 66.1. ТК РФ);

– охраной труда в образовательной организации;

– правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

– своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

– соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

3.8.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

3.8.7. Участвовать в формировании в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.8.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

3.8.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

3.8.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3.8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

3.8.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательного учреждения.

3.8.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательного учреждения за счёт средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

3.8.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

3.8.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

3.9. Стороны совместно обеспечивают:

- организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов;
- участие в муниципальных этапах республиканского конкурса «Воспитатель года» в номинации «Педагогический дебют».

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

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 – 2023 годы*;* Республиканским соглашением между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2022 – 2024 годы, Соглашением между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 годы от 23 декабря 2020 года, Соглашением между Отделом образования, молодежи и спорта администрации Кировского района Республики Крым и Кировской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы от 09 июня 2021 года, иными нормативными актами Российской

Федерации, Республики Крым и органов местного самоуправления, соглашениями, Уставом образовательного учреждения, принимаемыми локальными актами, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, настоящим Коллективным договором образовательной организации.

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

4.1.3. До подписания трудового договора работодатель знакомит принимаемого работника под подпись с Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашениями, Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

Стороны договорились о том, что:

4.1.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не поздней чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

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

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

4.1.8. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательного учреждения соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ. (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации).

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

4.1.10. Работники образовательного учреждения, реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителя и его заместителя, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в этом же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую работу без занятия штатной должности в группах, кружках, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической 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 учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой (нагрузкой) по своей специальности в объёме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. При определении должностных обязанностей работников работодатель обязуется руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. (Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».)

4.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

4.2.3. При составлении штатного расписания образовательного учреждения определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников образовательного учреждения, административного состава образовательного учреждения. (Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»)

4.2.4. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём работы (далее - нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из занимаемой должности и (или) специальности, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

(Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

Учитывать, что объём нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор (Там же. Пункт 1.4 приложения № 2) или дополнительное соглашение к нему.

4.2.6. Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

4.2.7. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под подпись передавать работнику в день заключения. (Часть третья статьи 68 ТК РФ.)

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

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

4.2.10. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового

высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников 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

4.2.11. Предусмотреть в соответствии со статьёй 179 ТК РФ по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации установленных Трудовым кодексом, а также предоставить преимущественное право на оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации следующих работников:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобождённых председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работников, отнесённых в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- членов Профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет.

4.2.12. Обеспечивать по заявлению работника с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы не менее 2-х часов в неделю в начале или в конце рабочего дня с сохранением среднего заработка.

4.2.13. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза.

4.2.14. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

4.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном образовательном

учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательного учреждения.

4.2.16. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель может при наличии возможности.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трёх лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

4.2.17. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, (Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».) в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4.2.18. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка. (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020.)

4.2.19. Не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым при заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

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

– предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

– проработавшие в организации свыше 10 лет;

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

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

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

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

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

– неосвобождённый председатель первичной профсоюзной организации.

4.2.21. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. (Ст. 180 ТК РФ)

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

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении

численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2.30. Работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду:

– оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населённого пункта в другой (если работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населённых 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 населённого 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 произведённых расходов по проезду воздушным транспортом по электронному билету командированный работник должен представить к отчёту: маршрутную квитанцию электронного билета; оригиналы посадочных талонов; кассовый чек, который выдаётся при приобретении электронного билета за наличный расчёт.

4.2.31. Работодатель обязан возмещать работнику расходы на проживание:

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

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

4.2.32. 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 руководителем учреждения с учётом дальности

расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

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

4.2.33. 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.

4.2.34. 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.

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

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

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

4.2.38. Гарантировать преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата тем работникам образовательной организации, которые совмещают работу с обучением, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе, а также членам Профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет.

4.2.39. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором; условия трудового договора

не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

4.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

4.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, (Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.) включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

4.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью. (Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».)

4.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, (Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору) за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах. (Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».)

4.3.5. Представлять и защищать интересы работников - членов Профсоюза по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

V. Оплата и нормирование труда

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

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

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

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

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

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

5.2. **Стороны договорились:**

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

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

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

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

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

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

- утверждения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, 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 образовательной организации;

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

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

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

5.2.3. При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования 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 всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

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

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

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

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности ― со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной 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 почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия ― со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учёной степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома (Пункты 7, 48 Положения о присуждении учёных степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения учёных степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).);

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации - со дня принятия решения о награждении (Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации»).

5.2.5. Работникам, награждённым правительственными, государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации, профсоюзными наградами (Почетная грамота Центрального Совета Профсоюза, Комитета Крымской республиканской организации Профсоюза) выплачивать ежемесячную надбавку (доплату) в размере 10-20 % ставки заработной платы (должностного оклада).

5.2.6. По желанию работника работу в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579 (1) приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливающий доплату до 12 процентов к ставкам заработной платы;

2) приказ Миннауки РФ от 7 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета), на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

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

5.2.10. Экономию средств фонда оплаты труда направлять на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательного учреждения, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2.11. Наполняемость групп в дошкольной образовательной организации определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного ребенка, а также иных санитарно-эпидемиологических требований

(СанПиН) к условиям и организации обучения в дошкольной общеобразовательных учреждениях (Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации "Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи" от 28.09.2020 № 28), в том числе с учётом:

соблюдения требований к расстановке мебели в групповых помещениях, предусматривающего, что площадь групповых комнат принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчёта:

- не менее 2,5 м^2 на одного воспитанника для групп раннего возраста (до 3-х лет);
- не менее 2 м^2 на одного воспитанника дошкольного возраста (от 3-х до 7-ми лет).

5.2.12. Оплату труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществлять с учётом квалификационной категории.

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

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

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

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости до 2 лет;

- по окончании длительной болезни на 2 года;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 2 года;

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

5.2.13. Работодатель с письменного согласия педагогического работника и за оплату, в пределах фонда оплаты труда, привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому

договору.

5.2.14. 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.

5.2.15. Установленная педагогам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация педагогов производится один раз в год.

5.2.16. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производить из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены образовательного процесса по указанным основаниям.

5.3. Работодатель обязуется:

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

5.3.2. Оплачивать переработку (сверхурочную работу) рабочего времени. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, 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 локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.3.3. 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.

Работодатель с учётом мнения Профкома, выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает 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 учётом дополнений и изменений, внесённых Федеральным законом от 28 декабря 2013 №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ) 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.

До проведения специальной оценки условий труда:

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

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

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

Если в отношении рабочих мест у работодателей, осуществляющих деятельность на территории Республики Крым, не была проведена аттестация рабочих мест по условиям труда, с 1 января 2015 года в отношении таких рабочих мест проводится специальная оценка условий труда» (основание №299-ФЗ от 14 октября 2014 года).

5.3.4. Учитывать, что оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.3.5. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются**: 15 и 30** число каждого месяца в соотношении 50:50.

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

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

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

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и основаниях произведённых удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Профкома, выборного органа первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.3.8. Извещать об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в **Приложении №1 к Коллективному договору**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

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

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

5.3.12. Обеспечивать материальное стимулирование работников, награждённых знаками отличия в сфере образования и науки Российской Федерации**,** Украины, Республики Крым, а также победителей конкурсов «Воспитатель года».

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

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

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

5.3.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора 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.

5.3.17. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.3.19. Производить доплату в размере 10% работникам, сдавшим нормы ГГО на Золотой знак.

5.3.20. Учитывать, что наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного ребёнка, 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 объёма работ в порядке, определяемом локальным нормативным актом.

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

5.3.20. Предусматривать выплаты стимулирующего характера работникам дошкольных образовательных организаций при оценке качества труда - за реализацию здоровьесберегающих технологий и стабильность посещаемости воспитанниками дошкольной организации не менее 80% от списочного состава.

5.3.22. При распределении стимулирующих выплат учитывать награды и грамоты Центрального Совета Профсоюза, Комитета Крымской республиканской организации Профсоюза.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. 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.

5.4.2. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на

срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.4.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не 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 расчёта включительно.

5.4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации осуществляются на основании нормативных актов Администрации Кировского района Республики Крым, принятых с учётом мнения президиума Кировской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

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

5.4.6. За время простоя по вине работодателя оплачивать:

– в размере средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

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

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

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

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

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

5.4.11. В период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся

рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.5. Стороны считают необходимым:

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

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

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

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

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

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

5.6. Профком обязуется:

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

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

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

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

VI. Рабочее время и время отдыха

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

6.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст. 91 ТК РФ, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с Профкомом, выборным органом первичной профсоюзной организации, в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников (Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

6.1.2. 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 образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.3. Фактический объём работы (далее - нагрузка) на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу

помимо основной работы (далее - педагог), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При установлении педагогам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, фактического объёма нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём.

Изменение (увеличение или снижение) объёма нагрузки педагогов при установлении её на новый учебный год по сравнению с нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5 , 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

Объём нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».) (сокращением количества групп, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогам, нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения

2 к приказу № 1601).

6.1.4. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательном учреждении без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагоги, для которых данная образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Объём нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

6.1.5. 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.

6.1.6.Работникам-инвалидам устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. (Ст. 92 ТК РФ, а также ст. 23 Закона N 181-ФЗ (Федеральный закон от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 28.06.2021) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"; письмо Минздрава РФ от 10.04.1998 N 2510/3308-98-32 "О льготах работающим инвалидам").

6.1.7. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

6.1.8. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

6.1.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»)

Установить пятидневный режим рабочего времени работников в течение недели *с двумя* выходными днями в неделю.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Распределение объёма нагрузки педагогов в течение дня (недели, месяца), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, сменным графиком работы.

6.1.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работодателем работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

6.1.12. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.

6.1.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Особенностями режима рабочего времени и времени

отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536). Конкретная продолжительность и время указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками.

6.1.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность определяется в соответствии с действующими нормативными правовым актами (42 и 56 календарных дней), (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках») с сохранением места работы (должности) .

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Инвалиду любой группы положен ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней и отпуск без сохранения зарплаты до 60 календарных дней в году (ст. 23 Закона N 181-ФЗ, ст. 128 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очерёдностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.15. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день 3-7 календарных дней;

в иных случаях в соответствии к региональному и территориальному Соглашениям по личному заявлению работника:

- родителям первоклассников 1 сентября - 1(один) рабочий день;
- родителям выпускников в день последнего школьного звонка) - 1 (один) рабочий день;
- бракосочетания детей - 1 (один) рабочий день ;
- бракосочетание работника-3 (три) рабочих дня;
- похорон близких родственников - 3 (три) рабочих дня;
- для проводов на военную службу детей - 1 (один) рабочий день;
- участникам боевых действий - 7 (семь) рабочих дней;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 и более лет - 1 (один) в квартал;
- за работу в течение года без больничного листа - 3 (три) календарных дня;
- за выполнение общественной работы в интересах образовательного учреждения и его работников:

1) неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 7 календарных дней;

2) активным членам выборного профсоюзного органа – 3 календарных дня.

6.1.16. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск.

6.1.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться дополнительно 4 календарных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством (В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней).

6.1.18. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого не может быть менее трёх календарных дней. (В соответствии с частью первой статьи 119 ТК РФ.)

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

6.1.20. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлинённого оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска .

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

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

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

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

6.1.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.1.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях (В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи

предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором):

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- тяжёлого заболевания близкого родственника - до 7 календарных дн;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

6.1.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее - Порядок № 644). Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон (В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором может определяться продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору»).

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

6.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

6.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

6.3. Стороны:

6.3.1. Ведут контроль:

- за применением в учреждении сверхурочных работ, допуская их только в случаях и в порядке, предусмотренном законодательством;

- за предоставлением работникам социальных отпусков: по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им трёхлетнего возраста, дополнительных отпусков работникам, имеющим детей;

- за предоставлением обслуживающему персоналу (уборщицам) организаций (учреждений) образования, занятым уборкой туалетов и санузлов не менее половины установленного рабочего дня, дополнительного отпуска продолжительностью шесть календарных дней;

- за выполнением установленных действующим законодательством норм продолжительности рабочего времени и отдыха для работников отрасли;

- за соблюдением нормативных документов при сдаче в аренду помещений и оборудования.

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

6.4. Стороны договорились, что:

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

6.4.2. Режим выполнения организационной, методической, работы регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами организации образования, программами, как непосредственно в организации образования, так и за его пределами.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Осуществлять увольнение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы только после окончания учебного года.

6.5.2. Предоставлять возможность непедагогическим работникам образовательной организации, которые имеют право на преподавательскую деятельность, выполнять её в период основного рабочего времени.

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

6.5.4. Обеспечивать материальное поощрение педагогических работников, воспитанники которых стали победителями районных, республиканских, всероссийских конкурсов.

6.5.5. По согласованию с профкомом образовательной организации утверждать:

- планы финансово-хозяйственной деятельности и муниципальные задания, штатное расписание, графики отпусков, нагрузку педагогических работников образовательной организаций, должностные обязанности работников;

- существенные изменения действующих условий труда, введение сменности в работе;

- проведение тарификации педагогических работников;

- режим работы, которым предусматривается возможность создания условий для принятия работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

6.5.6. Устанавливать по согласованию с Профкомом нагрузку на новый учебный год работникам, при условии, если педагоги, для которых образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме, не менее чем на ставку заработной платы.

6.5.7. Осуществлять изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращения количества групп), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

6.5.8. Сохранять, при установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, её объём. Объём нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.9. настоящего раздела.

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

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

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

6.6. Профком обязуется:

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

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

6.6.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6.6.4. Принять меры по:

– обеспечению нормативными документами по вопросам трудового законодательства первичную профсоюзную организацию;

– организации общественного контроля за соблюдением действующего трудового законодательства.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации и меры социальной поддержки

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанные с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

7.1. Стороны договорились о том, что ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников на заседании выборного органа первичной профсоюзной организации о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

7.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательного учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, в том числе материальной помощи к отпуску в

размере должностного оклада; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

7.1.3. Педагогическим работникам, являющимся 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 («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 материалов. Указанной льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

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

– при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);

– при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);

– при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);

– по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);

– при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);

– при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);

– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);

– в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);

– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

7.3.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внерабочее время спортивный залы, площадку и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательного учреждения.

7.3.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно музыкальный зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательного учреждения и членов их семей.

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

7.3.6. Предоставлять работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию, свободные оплачиваемые дни продолжительностью два календарных дня. (Часть 2 статьи 41 Трудового кодекса РФ).

Свободные оплачиваемые дни могут предоставляться в день проведения вакцинации, на следующий день после её проведения либо в другие дни по согласованию с работодателем.

7.3.7. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

7.3.8. Предоставлять работникам образовательной организации дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

– родителям первоклассников – 1 сентября; родителям выпускников – в день Последнего звонка;

– бракосочетания детей работников – один рабочий день;

– бракосочетания работника – три рабочих дня;

– похорон близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги) – три 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).

– имеющих ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – 10 дней;

– одиноким родителям, имеющим ребёнка в возрасте до 14 лет – 5 дней;

– многодетным матерям – 1 рабочий день в месяц;

– неосвобождённому председателю выборного органа первичной профсоюзной организации –7 календарных дней, активным членам профкома - три дня (статья 116 ТК РФ);

– выплату работникам образовательной организации при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителю образовательного учреждения – в размере должностного оклада.

Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

7.3.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

– родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

– в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

– тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

– 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.

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

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

7.3.13. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию за счёт средств работодателя по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

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

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

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;

- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;

- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

- осуществления полномочий на выборных должностях на освобождённой основе.

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

7.3.17. Перечислять на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной и иной работы.

7.3.18. Производить 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.

7.3.19. Осуществлять выплату дополнительного выходного пособия в размере должностного оклада (тарифной ставки) из внебюджетных средств и средств экономии следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.3.20. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

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

7.3.22.Предоставлять работникам образовательных организаций материальную помощь на оздоровление в размере одного должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска. (Закон Республики Крым от 06.07.2015 № 131-ЗРК "Об образовании в Республике Крым»).

7.3.23. Предусматривать в образовательной организации мероприятия по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи, содержащие положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за работу с ними;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- установлению коэффициентов к должностному окладу педагогическим работникам из числа молодёжи, впервые поступающим на работу по полученной специальности, на условиях, предусмотренных трудовым договором, муниципальными нормативными правовыми актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Крым и коллективным договором**.**

7.4. **Стороны договорились:**

7.4.1. Содействовать обеспечению соблюдения действующего законодательства:

– в сфере трудовых отношений;

– при обеспечении социальных гарантий и льгот работникам образования, членам их семей и пенсионерам, которые ранее работали в образовательной организации, молодым специалистам.

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

7.4.3. Вносить в установленном порядке предложения для решения вопросов по установлению дополнительной социальной помощи в течение трёх лет по первому месту работы педагогическим работникам.

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

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

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года

- вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсов муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

- за золотой знак ГТО;

- за активную общественную профсоюзную работу в интересах образовательного учреждения и его работников.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность воспитанников, за активное участие педагогических работников в жизни образовательного учреждения и системы образования;

- размещение благодарностей поздравлений, статей о педагогических работниках на официальном сайте образовательного учреждения, в официальных группах образовательного учреждения в социальных сетях, СМИ.

VIII. Охрана труда и здоровья

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

Стороны обязуются руководствоваться Федеральным законом от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации", которым в раздел X ТК РФ внесены масштабные поправки, касающиеся охраны труда.

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

8.1. Работодатель обязуется:

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

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счёт учреждения.

Проводить инструктаж по действиям в ЧС не реже одного раза в год. Первый такой инструктаж нужно провести в течение месяца после приёма сотрудника на работу. (Постановление Правительства РФ от 18.09.2020 г. № 1485, вступившее в силу 1 января 2021 г.)

Привести локально-нормативные акты образовательного учреждения в соответствие с актуальным законодательством.

8.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам работ, проведение специальной оценки условий труда не реже чем один раз в пять лет в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.225 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 02.07.2021 N 311-ФЗ).

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

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

8.1.6. Создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда в соответствии со статьёй 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

8.1.8. Обеспечивать проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

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

8.1.10. Обеспечивать организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185 ТК РФ), а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьёй 213 ТК РФ.

Вносить данные о проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников в единую информационную систему согласно порядку, определённому Федеральным законом от 02.07.2021 г. № 357-ФЗ, вступившим в силу с 31.10.2021 г.

8.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.12. Проводить учёт и анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке и вести их учёт.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания возместить работнику (его семье) его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст.184 ТК РФ).

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

8.1.15. Организовывать проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых.

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

8.1.17. Обеспечивать выделение не менее 2,0 процентов внебюджетных средств образовательной организации на оздоровление работников.

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

Оказывать содействие 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.

8.1.19. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.20. Гарантировать наличие оборудованного помещения для отдыха и приёма пищи работников образовательной организации.

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

8.1.22. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статье 219 ТК РФ.

8.1.23. Обеспечивать проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в образовательном учреждении, выполнением раздела Коллективного договора об охране труда (статьи 212, 370 ТК РФ);

8.1.24. Обеспечивать оформление уголков охраны труда, стендов в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда.

8.2. Профком обязуется:

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

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

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

8.2.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

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

8.2.5. Оказывать методическую и консультационную помощь членам Профсоюза и членам комиссий в практической работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

8.2.6. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представлять их интересы во всех органах управления образовательной организацией, в суде.

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

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

8.2.8. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации.

8.2.9. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.2.10. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза.

8.2.11. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнёрства.

8.2.12. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.

8.2.13. Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда.

8.2.14. Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации учреждения по обеспечению им прав работников на охрану труда.

Осуществлять контроль целевого расходования средств на охрану труда.

8.2.15. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашения по охране труда.

8.3. Стороны совместно:

8.3.1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, являющегося локальным нормативным актом

образовательной организации, и предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

8.3.2. Предоставляют доплаты уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза (старшим уполномоченным), членам комитета (комиссии) по охране труда и рабочее время не менее 8 часов в месяц (с оплатой по среднему заработку) для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, Положением о внештатном техническом инспекторе труда Профсоюза.

8.3.3. Организуют участие уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации и внештатного технического инспектора труда Профсоюза в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

8.3.4. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

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

8.4. Работники обязуются:

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

Самостоятельно изучать порядок действий в чрезвычайных ситуациях и принимать участие в учениях и тренировках. Новые правила указаны в положении о подготовке работников к ЧС природного и техногенного характера, которое Правительство РФ утвердило в сентябре. (Постановление Правительства РФ от 18.09.2020 г. № 1485, вступившее в силу с 01.01.2021 г.)

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

8.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные

медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

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

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

8.4.7. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст.219 ТК РФ.

8.5. Не допускаются увольнение с работы, отказ в приёме на работу, отказ в приёме в организации, осуществляющие образовательную деятельность, а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, равно как и ограничение жилищных и иных прав и законных интересов членов семей ВИЧ-инфицированных, если иное не предусмотрено настоящим Федеральным законом. (Статья 17 Федерального закона от 30 марта 1995 г. N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" (с изменениями и дополнениями)

8.6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

IX. Пенсионное обеспечение

Стороны подтверждают:

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах, определённые настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

9.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством работодатель проводит работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15.12.2001г., «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г., Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учёта, представленной в Пенсионный фонд РФ.

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

X. Поддержка молодых педагогов

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организацию методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательном учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размере 20% от оклада (Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.);
- привлечение молодёжи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

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

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

- активное обучение молодёжного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

10.2. Стороны совместно осуществляют:

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

- работу школ молодых педагогов;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательного учреждения.

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

10.4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

-комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

XI. Дополнительное профессиональное образование работников

11.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. (С учётом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»).

При этом определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный

объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов - не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки - не менее 250 часов.

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

11.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведённые работником с разрешения или с ведома работодателя, (Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (Статья 187 ТК РФ).

11.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

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

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

11.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательного учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом

первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре. (В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами).

XII. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Стороны признают, что:

12.1.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, Республиканского соглашения между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2022 – 2024 годы; Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Крымской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 годы от 23 декабря 2020 года; Соглашения между Отделом образования, молодежи и спорта администрации Кировского района Республики Крым и Кировской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы от 09 июня 2021 года. иных соглашений, Устава учреждения, настоящего Коллективного договора.

12.1.2. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

– учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

– согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 12.2.18. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации.

12.2. Работодатель обязуется:

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

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

12.2.3. Содействовать обучению профсоюзных кадров и актива, повышению их квалификации.

12.2.4. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации. (Глава 58 ТК РФ).

12.2.5. Предоставлять Профкому, выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации и создаёт другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома, выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.6. Не препятствовать представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

12.2.8. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам

информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней, 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию.

12.2.9. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, с обеспечением замены в рабочее время при сохранении среднего заработка возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

12.2.10. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда во время оплачиваемого рабочего времени выполнять возложенные на них обязанности по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

12.2.11. Предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 7 календарных дней.

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

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

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

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

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

12.2.17. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

12.2.18. Предоставлять право председателю профкома образовательной организации участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией образовательной организации и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Руководитель своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

12.2.19.Производить ежемесячные выплаты председателю профкома путём установления дополнительных баллов в количестве не менее 10 (что отражается в критериях и показателях), либо путём премирования в размере, определённом в положении по выплате стимулирующих (ст.377 ТК РФ) за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

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

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ) (Положение об оплате труда работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, Критерии и показатели деятельности);

– распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);

– перечень оснований предоставления материальной помощи, средств на лечение работников и её размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;

– принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

– утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);

– составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

– привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

– установление очерёдности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ) (График отпусков);

– принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);

– принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);

– утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);

– определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

– заключение Соглашения по охране труда;

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

– создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);

– формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ) (Положение об аттестационной комиссии);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

– изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

12.2.21. Производить с учётом мотивированного мнения Профкома, выборного органа первичной профсоюзной организации, расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

– по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнению работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

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

– применение, в том числе однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

– представление к присвоению почётных званий (ст.191 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

– установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ).

12.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобождённых от основной работы:

12.3.1. 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;

12.3.2. 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.

12.3.3. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами

которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.3.4. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

12.3.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в Кировской районной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учёбы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

12.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

12.3.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения, комиссий образовательного учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

12.3.8. Работа в должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательного учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников.

12.3.9. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников образовательной организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

12.4. Стороны совместно:

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

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

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

XIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

13.1. Профком обязуется:

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

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

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

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

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

13.1.6. Инициировать проведение колдоговорной кампании с целью обеспечения:

- соответствия законодательству норм коллективного договора по вопросам оплаты труда, режима работы, охраны труда, предоставления отпусков, жилищно-бытового обеспечения, оздоровления, отдыха;

- ответственности сторон за невыполнение условий Коллективного договора;

- решения через Коллективный договор вопросов, не урегулированных действующим законодательством.

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

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

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

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

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

13.1.12. Информировать членов Профсоюза о своей работе.

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

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

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

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

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

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

14.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

14.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 дней со дня получения соответствующего письменного запроса. (В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.)

14.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредоставление 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.

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

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

XV. Заключительные положения

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

15.2. В течение 5 дней со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

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

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

15.5. Настоящий коллективный договор, заключённый на 2022-2025 годы, вступает в силу с 15 июля 2022 года и действует по 14 июня 2025 года.

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

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

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

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

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

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

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

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

15.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

Приложение №1
к Коллективному договору
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
“Ясли-сад №8 «Берёзка» город Старый Крым»
Кировского района Республики Крым
на 2022-2025 годы

О закреплении в коллективном договоре положений об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В коллективном договоре закреплены положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014г. №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный №32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

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

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

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1**
1	**2**
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор;

	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду;

	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным

концертмейстер	программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Прошито, пронумеровано и заверено подписями и печатями
84 (восемьдесят четыре) листа

Заведующий МБДОУ _____ В.С. Прудникова

Председатель первичной профсоюзной организации _____ Г.В. Плаксин