

Директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Специализированная школа №1 с углубленным изучением английского языка имени Володи Дубинина

Председатель профсоюзного комитета
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Специализированная школа №1 с углубленным изучением английского языка имени Володи Дубинина



Е.А. Левкович

М.В. Евдокимова.

«05» июля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Керчи Республики Крым «Специализированная школа №1 с углубленным изучением английского языка имени Володи Дубинина»
на 2018– 2020 годы

Срок действия: с 05.07.2018 – по 31.12.2020 года

Вступает в силу: 05.07.2018

г. Керчь

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Керчи Республики Крым «Специализированная школа №1 с углубленным изучением английского языка имени Володи Дубинина» (далее – Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым»;

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

Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018– 2020гг.

Отраслевое соглашение между Управлением образования Администрации города Керчи и Комитетом Керченской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 гг.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком первичной профсоюзной организации) Евдокимовой Маргариты Владимировны.

работодатель в лице его представителя – директора Учреждения Левкович Елены Александровны (далее – работодатель);

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет,

которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. 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 (конференции) 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, заключенными соглашениями всех видов и уровней и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2020 г. включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Трудовой договор должен включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

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

2.2.7. 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 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

О предстоящем увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ работник должен быть предупрежден персонально и под роспись не позднее, чем за два месяца до увольнения. С письменного согласия работника трудовой договор с ним может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении. В этом случае работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.2.8. 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 ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

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

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

- сохранение очереди на получение жилья (при наличии ведомственного жилья);
- возможность пользоваться на правах работников услугами, которые оказывает учреждение своим работникам.

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

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

2.2.13. Обеспечить работнику (кроме педагогов), увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

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

2.2.15. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.2.16. 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).

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

2.2.18. Работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду:

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

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

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

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

2.2.19. 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 произведенные расходы.

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

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

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

2.2.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.22. 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.

2.2.23. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями,

локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Учреждения, осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников.

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

Днями выплаты заработной платы являются:

- 16-е число текущего месяца – заработная плата за 1-ю половину месяца;
- 1-е число следующего месяца – заработная плата за 2-ю половину месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не менее размера **оплаты** за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного **оклада**) работника. Выплата заработной платы за вторую половину декабря должна производиться не позже 31 декабря текущего года.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий **период**;

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

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного **органа** первичной профсоюзной организации.

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и **включает** в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и **надбавки** компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; стимулирующие **выплаты** и осуществляется с учетом:

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

– обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при **установлении** размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат **компенсационного** и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни **было** дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми **качествами** работников;

– обеспечения работодателем компенсации потери части заработной платы в связи с **нарушением** сроков ее выплаты согласно действующему законодательству, а также **своевременного** проведения индексации денежных доходов работников в связи с **изменением** цен на потребительские товары и услуги;

– 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;

– порядка аттестации работников бюджетных учреждений, устанавливаемого в **соответствии** с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

3.4. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.5. 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.

3.6. 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.

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом (награждения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

3.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Выплаты по результатам специальной оценки условий труда устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

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, на

которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда, которая была проведена работодателем, действительны в течение пяти лет со дня ее завершения в соответствии со статьей 4 Федерального закона от 14 октября 2014 г. N 299-ФЗ «Об особенностях применения отдельных положений федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя».

3.10. Руководителю Учреждения, устанавливаются стимулирующие выплаты ежемесячно (ежеквартально) в соответствии с Положением «О порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат», утвержденным начальником Управления образования Администрации города Керчи Республики Крым по согласованию с Комитетом Керченской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

3.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере: 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

3.14. Сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы и не менее чем в двойном размере за последующие часы работы.

3.15. За время простоя по вине работодателя оплачивать:

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

3.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого республиканского и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

3.18. Работодатель по согласованию с профкомом определяет нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений, при этом пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст.160 ТК РФ).

3.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

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

3.21. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.22. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «педагог» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер – преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, – в соответствии с пунктом 5.2.9 Отраслевого соглашения между Управлением образования Администрации города Керчи и Комитетом Керченской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 гг. и пунктом 5.2.9 Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 гг.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений о рабочем времени и времени отдыха работников Учреждения, определяется настоящим коллективным договором, 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 выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно ст.333 ТК РФ, а также в соответствии с Приказом Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 г. «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».

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

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

4.5. В Учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предлагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям Учреждений, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

4.8. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых Учреждение является основным местом работы, сохраняется объем учебной нагрузки и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утратившего Приказом Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 г. «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».

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

4.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.10. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 15 минут до начала учебных занятий и не позднее 15 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) выходов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.12. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная), непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

4.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время педагогического работника в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на него в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (оставленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с ограничением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами.

4.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

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

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

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

4.18. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема

обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

4.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается ~~Положением~~ Правительством РФ от 14.05.2015, N 466 «О ежегодных основных оплачиваемых отпусках». Остальным работникам предоставляется ~~ежегодный~~ основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с ~~календарным~~ места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По ~~соглашению~~ сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до ~~истечения~~ шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

Отзыв работника из отпуска оформляется письменным распоряжением ~~работодателя~~. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при ~~предоставлении~~ дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты ~~определяется~~ в установленном порядке.

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ~~выборным~~ органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до ~~истечения~~ календарного года.

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

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

4.22. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ~~ненормированный~~ рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск ~~за ненормированный~~ рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определены в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с ~~выборным~~ органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 1).

4.23. Обслуживающему персоналу (уборщицам) Учреждения, занятым уборкой помещений и столов не менее половины установленного рабочего дня, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью шесть календарных дней в ~~соответствии~~ пунктом 6.2.1. Соглашения между Министерством образования, науки и ~~культуры~~ Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2019 гг., пунктом 6.2.1. Отраслевого соглашения между Управлением образования Администрации города Керчи и Комитетом Керченской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2019 гг.

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

4.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной ~~негодности~~ работником, наступившей во время отпуска.

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

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

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника определяется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом 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 подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

4.26. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска согласно пункту 9.4. Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 гг., а также пункту 9.4. Отраслевого соглашения между Управлением образования Администрации города Керчи и Комитетом Керченской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020гг. в следующих случаях:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;

- бракосочетание детей - один рабочий день;

- родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников - в день окончания учебного года;

- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;

- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;

- призыв сына на службу в армию - один рабочий день;

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в

год;

- работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней;

- не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 10 календарных дней.

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

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

4.29. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

4.30 Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.31 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.31.1 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.

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

4.31.3 Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при расторжении 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.

5.2 Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3 Выплачивать работникам при увольнении по собственному желанию впервые достигшим пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную пенсию по старости единовременное пособие в размере базового оклада, а также работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются в смете расходов Учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.25. **Хотят** известовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.26. **Ежегодно** отчислять в профсоюзную организацию денежные средства в размере 0,5% от фонда оплаты труда на проведение культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы в соответствии с пунктом 9.5.2. Отраслевого соглашения между Управлением образования Администрации города Керчи и Комитетом Керченской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 гг., а также пунктом 9.5.3. Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 гг.

5.27. **В пределах** доведенных бюджетных ассигнований выплачивать работникам Учреждения ~~один~~ раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальную помощь на профилактику заболеваний в размере одного должностного оклада ~~или~~ тарифной ставки (оклада) работника в соответствии с пунктом 9.4. Отраслевого соглашения между Управлением образования Администрации города Керчи и Комитетом Керченской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 гг.

5.28. **Оказывать** из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам Учреждения по согласованию с профкомом.

5.29. **Оказывать** работникам материальную помощь при рождении ребенка по решению организации в пределах имеющихся денежных средств.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. **Для реализации** права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (Приложение № 3).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. **Обеспечивать** безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. **Выделять** средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и ~~не менее~~ 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации после перехода на нормативно-подушевое финансирование.

6.1.3. **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.

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

6.1.5. **Проводить** обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.6. **Обеспечивать** проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других документов **интервалов** на рабочих местах.

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

6.1.9. **Обеспечивать** проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий **труда** на рабочих местах и предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими **государственные** нормативные требования охраны труда.

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

6.1.11. **Обеспечивать** установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

При временной нетрудоспособности работника в связи с несчастным случаем на производстве **быстрее** чем на 30 календарных дней производить разовую выплату в размере месячного должностного оклада (ставки).

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

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

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

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

6.1.17. **Оказывать** содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда на производстве. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. **Работодатель** гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.

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

6.4. Профком обязуется:

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

– **проводить** работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Проводить **обучение** безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, инструктаж знаний **требований** охраны труда.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. 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 счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 4 статьи **377** ТК РФ).

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

7.3.1. При **принятии** локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в **соответствии** и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не **препятствовать** представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством **прав** в порядке контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ, статья III Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), **предоставлять** профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения в течение 14 календарных дней.

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации **помещения**, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной **организации**, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, **а также** возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.25. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и транспортные средства;

7.26. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, измерительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, обслуживание, исключение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.27. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для оздоровления отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, содержания, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.28. 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 организации;

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

7.30. В соответствии со статьей 8 ТК РФ, статьей 11 Федерального закона от 02.09.2002 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

– учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ, по вопросам, предусмотренным пунктами 7.6., 7.7. настоящего коллективного договора;

– согласования (письменного) с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций при принятии локальных нормативных актов и решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктами 7.8., 7.9. настоящего коллективного договора.

7.31. Председателю профкома учреждения предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией учреждения и его подразделений, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы. Руководитель своевременно информирует соответствующие подразделения о проведении указанных заседаний.

7.32. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимаются:

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

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

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

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

7.33. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится 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);
- ответственность работника занимаемой должности или выполняемой работе недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- однократное неисполнение 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 однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (статья 336 ТК РФ);
- несоблюдение работодателем обязанности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производятся:
 - установление системы оплаты труда работников, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, формы материального поощрения и порядок стимулирования труда (ст.144 ТК РФ) (Положение об оплате труда работников, Приказ о премировании);
 - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ) («Положение о стимулирующих выплатах для работников», «Порядок выплаты стимулирующих выплат для работников», «Критерии и показатели эффективности»);
 - распределение и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
 - утверждение перечня оснований представления материальной помощи, средств на цели социального характера и ее размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;
 - установление норм труда (ст. 159 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (ст.100 ТК РФ);
 - утверждение 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 очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ) (График отпусков);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при чрезвычайных увольнениях и его отмены (ст.180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
 - утверждение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст.82 ТК РФ) (Положение об аттестационной комиссии);
 - утверждение условий труда (ст.74 ТК РФ).
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 22 ТК РФ);
 - привлечение к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);

— предоставление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);

— установление **размеров повышенной заработной платы** за вредные и (или) опасные условия работы (ст.147 ТК РФ);

— установление **размеров повышения заработной платы** в ночное время (ст.154 ТК РФ);

— утверждение **смет расходов, планов использования бюджетных средств, штатного расписания, учебной нагрузки педагогических работников образовательных организаций, должностных обязанностей работников (должностных инструкций)**;

— **существенных изменений действующих условий труда, введения сменности** в работе;

— **присвоение тарификации педагогических работников**;

— **режима работы**, которым предусматривается возможность создания условий для питания работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где необходимость производства не позволяют установить перерыв.

7.9. С предварительного письменного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

— применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.192, 193 ТК РФ);

— временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных **статьей 72.2. ТК РФ**;

— увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (статья **405 ТК РФ**).

7.10. С предварительного письменного согласия вышестоящего выборного органа производится увольнение председателя, его заместителя, члена выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих **обязанностей в течение 2-х лет** после его окончания по сокращению численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на срок не менее 12 рабочих дней в году на время выполнения **общественных обязанностей** в интересах коллектива работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, собраниях профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов (статья **374 ТК РФ**, пункт 9.5.4. Отраслевого соглашения между Управлением

Администрации города Керчи и Комитетом Керченской городской профсоюзной организации **Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 гг.**, а также пункт 9.5.5. Соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020 гг.).

7.12. На время осуществления полномочий работником Учреждения, избранным на должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.13. 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

за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение в котором в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.15. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

7.16. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, экономических интересов работников учреждения и основополагающих интересов, касающихся их профессиональных интересов.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

8.3. Делегировать своих представителей для работы комиссий учреждения: по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и другим.

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

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

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

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

8.8. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.9. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и в суде.

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

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

8.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

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

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

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

8.16. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу членов Профсоюза и других работников Учреждения.

8.17. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

8.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

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

9.5. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться один раз в полугодие о результатах контроля на общем собрании работников.

9.6. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предотвращения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**Приложение № 1
к коллективному договору .**

Список

**категорий работников с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий
день продолжительность (утвержден приказом организации № _ от ____ 2018 г.)**

- 1. **Директор образовательного учреждения – 7 календарных дней.**
- 2. **Заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 7 календарный дней.**
- 3. **Заместитель отделеом – 3 календарных дня.**
- 4. **Заместитель завхозом/Заместитель директора по административно - хозяйственной работе – 7 календарных дней.**
- 5. **Секретарь – 7 календарных дней.**
- 6. **Заместитель библиотекой, библиотекарь – 7 календарных дней.**

Примечание: Дополнительный отпуск присоединяется, как правило, к очередному отпуску в режиме работы образовательной организации.

Соглашение по охране труда.

бюджетного общеобразовательного учреждения города Керчи
Республики Крым «Специализированная школа №1 с углубленным изучением
английского языка имени Володи Дубинина».

Основой для заключения соглашения являются

— **Соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки российской Федерации на 2015-2017 годы. М. 22 декабря 2014;**

— **Соглашение между Управлением образования Администрации города Керчи и Комитетом Керченской городской организации Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 гг.;**

— **Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2017 гг.;**

— **Программа "Первоочередные меры по улучшению условий и охраны**

труда о порядке обучения и проверки знаний по охране труда специалистов в учреждениях образования;

— **Соглашение о порядке расследования учета и оформления несчастных случаев с пострадавшими в системе образования РФ от 23.07.96 года № 378 "Об охране труда в системе образования РФ".**

Соглашение разработано для реализации права работников на здоровые **условия** труда, внедрение современных средств безопасности труда, **производственный травматизм** и возникновение профессиональных заболеваний.

Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников **в качестве** одного из приоритетных направлений деятельности.

Условия и охрана труда.

1.1. Обеспечивает разработку локальных нормативных правовых актов, содержащих **нормативные требования** охраны труда, с участием Профсоюза в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 27 января 2001 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные **требования охраны труда**».

1.2. Обеспечивает учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, **случаев** с обучающимися при проведении образовательной деятельности за истекший год с целью принятия мер по улучшению условий труда и **травматизма**.

1.3. Информировует Профсоюз в течение первого квартала текущего года о **случаях**, произошедших в отчетном периоде в Учреждении, а также с обучающимися при **проведении** образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, **назначение денежных средств** на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, **использование кометров, приобретение спецодежды** и других средств индивидуальной **защиты (СИЗ), компенсациях** работникам, занятым во вредных и (или) опасных **условиях** труда.

14. В соответствии с требованиями законодательства предусматривает ежегодное выделение средств на **обеспечение безопасности** и охрану труда и здоровья работников и обучающихся.

15. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

16. Выделяет **средства** на выполнение комплексных мероприятий по охране труда (включенных в Приложение № 1 к настоящему Соглашению по охране труда), в том числе на проведение специальной оценки **условий** труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере **не менее 2,0 процентов** от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы **эксплуатационных расходов** на содержание образовательной организации после **перехода** на нормативно-подушевое финансирование. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда **часть сумм страховых взносов (до 20%)** на предупредительные меры по сокращению **производственного травматизма**, в том числе на проведение специальной оценки **условий** труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, **исключение** работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями **труда**, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда государственного страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 года».

17. Создает **службу** охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в организациях **с численностью работников свыше 50 человек** в соответствии со статьей 217 Трудового **кодекса** Российской Федерации.

18. Обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом **от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»**.

19. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ (включенных в Приложение № 2 к настоящему Соглашению по охране труда), смывающими и (или) обеззараживающими **средствами** (Приложение № 3 к настоящему Соглашению по охране труда) в соответствии **с установленными нормами**.

20. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического обследования **работников за счет средств работодателя** в соответствии со статьей 213 Трудового **кодекса** Российской Федерации.

21. Предусматривает участие инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев **в Учреждении** и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

2. Профсоюз

22. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на безопасные **условия** труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных **условиях** труда, привлекая для этих целей уполномоченных лиц по **охране** труда, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, **в суде**.

23. Организует **проведение** проверок состояния охраны труда в Учреждении, проведение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, **труда**.

24. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего **заработка** на время приостановки работ в Учреждении либо

ответственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда нормативных требований по охране труда не по вине работника.

20. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

21. Страны совместно:

21.1. Обеспечивают безопасность образовательного процесса в Учреждении.

21.2. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

21.3. Все работники Учреждения обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и форме, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

21.4. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний выполняются общие и специальные предписания по правилам безопасности жизни и здоровья детей, действующие для Учреждения; их нарушение влечет применение дисциплинарных мер взыскания.

Приложение № 1 к Соглашению по охране труда.

Комплексные мероприятия

по обеспечению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и окружающей среды, повышению существующего уровня охраны труда, предупреждению случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и пожаров на 2018 – 2020 годы.

Наименование мероприятий	Стоимость работ (тыс. руб)	Срок исполнения	Ответственный за исполнение
Защита отравления, ожогов и изоляции электрооборудования и электропроводки	10,0	до 15.08.2018_	зам. директора по АХЧ
Установка пожарной сигнализации	780,0	до 31.12.2018_	зам. директора по АХЧ
Защита окислителей	10,0	до 31.12.2018_	зам. директора по АХЧ
Защита средств индивидуальной защиты	5,0	до 31.12.2018_	зам. директора по АХЧ

Увеличение сопротивления изоляции эл. оборудования	5,0	до 01.07.2018	зам. директора АХЧ
Улучшение по вопросам безопасности труда и противопожарной безопасности администрации комиссии по ОТ	16,4	до 01.07.2018 —	зам. директора по безопасности
Приобретение средств индивидуальной агитации	10,0	до 31.12.2018	зам. директора по АХЧ
Профилактика и перезарядка аккумуляторов	10,0	до 01.07.2018	зам. директора по АХЧ

**Приложение № 2
к Соглашению по охране труда.**

**Перечень
профессий и должностей работников, работа которых связана с загрязнением и
которым бесплатно выдается мыло, а также обезвреживающие, моющие средства.**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Количество моющих средств (граммов в месяц)
1.	Уборщик служебных помещений	300
2.	Дворник	300

В дальнейшем документе прошиты,

пронумерованы и скреплены печатью

Сидорова *Е.А.* листад

г. Керчь РК
Директор

УБОУ г. Керчь РК СП № 1 им. В. Дубинина
Левкович Е. А.





РЕСПУБЛИКА КРИМ
МІНІСТЕРСТВО
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ

295011, м. Сімферополь,
вул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

295011, г. Сімферополь,
ул. Крылова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙ
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Сімферополь шеэри,
Крылов сокъ, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mtrud.rk.gov.ru

от 01.08.18 № 06.2-16/1042

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение города
Керчи Республики Крым
«Специализированная школа № 1 с
углубленным изучением английского
языка»

ул. Пирогова, д. 8, г. Керчь, 298302

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)
(нужное подчеркнуть)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что:

**Коллективный договор Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения города Керчи Республики Крым «Специализированная школа № 1 с
углубленным изучением английского языка» на 2018-2020 годы**

(Полное наименование коллективного договора (изменений, дополнений к нему))

Зарегистрирован (ы) 01 августа 2018 года.
(дата регистрации)

Регистрационный номер: 837

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему),
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым
законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими
нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель министра

Л. Михалевский

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575787

Владелец Левкович Елена Александровна

Действителен с 10.08.2021 по 10.08.2022