



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](mailto:kanc@mtrud.rk.gov.ru)

РЕСПУБЛИКА КРЫМ  
МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ

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

КЪЫРЫМ  
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ  
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙЙ  
КЪОРУВ НАЗИРЛИГИ

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

29.08.2022 № 05.2-16/1002

Государственное бюджетное  
образовательное учреждение  
дополнительного образования  
Республики Крым «Эколого-  
биологический центр»

ул. Шмидта, 27, г. Симферополь,  
Республика Крым, 295017

### УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что: Коллективный договор Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Крым «Эколого-биологический центр», 19.08.2022-18.08.2025

Зарегистрирован 29 августа 2022 года  
Регистрационный номер:879

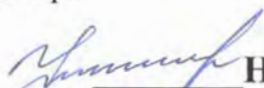
Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель министра

Л. Михалевский

**От Работодателя:**

Директор  
ГБОУ ДО РК «Эколого-биологический  
центр»



**Н.Л. Мишнева**

«19» августа 2022 г.

М.п.



**От Работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ ДО РК «Эколого-  
биологический центр»



**А.В. Савчук**

«19» августа 2022 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования Республики Крым  
«Эколого-биологический центр»**

**19.08.2022 – 18.08.2025 гг.**

Вступает в силу  
«19» августа 2022 г.

**г. Симферополь**

**2022**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между *Работодателем* и *Работниками* в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Республики Крым «Эколого-биологический центр» (далее - Центр).

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 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года №28-зрк «Об органах социального партнерства в Республике Крым»;
- Республиканское соглашение между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2022 – 2024 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств *Работников* и *Работодателя* по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов *Работников* Центра 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:*

- Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Республики Крым «Эколого-биологический центр» в лице директора Мишневой Натальи Леонидовны (далее - *Работодатель*), с одной стороны,

- Работники Центра в лице их представителя – представительный орган в лице председателя первичной профсоюзной организации Савчук Александры Владимировны (далее - *Профсоюзный комитет*), с другой стороны.

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

1.5. *Работодатель* обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Центра в течение 5 рабочих дней после его подписания.

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

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

При ликвидации Центра Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.9. 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.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению **Работодателя и Профсоюзного комитета** в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора (ч. 8 ст. 74 ТК РФ).

1.11. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими государственными органами.

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 Центра, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

1.14. **Работодатель** обязуется обеспечить 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. Стороны определяют следующие формы участия в управлении Центром:

- консультации с **Работодателем** по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от **Работодателя** информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором;

- обсуждение с **Работодателем** вопросов о работе Центра, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Центра;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы, определенные локальными нормативными актами *Работодателя*, не противоречащие действующему законодательству.

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

## II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

*Стороны договорились, что:*

**2.1. Работодатель обязуется:**

2.1.1. Заключать трудовой договор с *Работником* в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается *Работодателем* и *Работником*. Один экземпляр под роспись *Работодатель* передает *Работнику* в день заключения трудового договора.

2.1.2. В 3-хдневный срок со дня фактического начала *Работником* работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с данным приказом (распоряжением), действующим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите персональных данных работников, функциональными обязанностями и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под подпись (статья 68 ТК РФ).

При включении в трудовой договор дополнительных условий *Работодатель* не допускает 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 (ст. 74 ТК РФ).

2.1.4. Включать в условия трудового договора с педагогическим *Работником* информацию об объеме учебной нагрузки, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.1.5. Предлагать, высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку, прежде всего, тем

педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.1.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер (неопределенный срок), срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.1.8 Испытания при приеме на работу не устанавливаются для **Работников**:

- беременных женщин и женщин имеющих детей до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18-ти лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя;
- при приеме на работу на срок до 2 месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

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

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

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

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

Срок испытания **Работника** может быть уменьшен при наличии ходатайства непосредственного руководителя **Работника**. Решение о сокращении срока испытания принимается директором учреждения с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации.

2.1.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся

неотъемлемой частью заключенного между *Работником* и *Работодателем* трудового договора.

2.1.10. Проводить изменение определенных 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 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.1.11. Временный перевод *Работника* на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 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.

2.1.12. Сообщать *Профсоюзному комитету* о предстоящем сокращении численности или штата работников, ликвидации Центра, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками (ст. 81 ТК РФ).

Сообщение направляется в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов *Работников* с более высокой квалификацией.

Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации, преимущественное право на оставление на работе имеют *Работники*:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в 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.

2.1.14. Осуществлять расторжение трудового договора по инициативе *Работодателя* (в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ) с *Работником*, а также расторжение трудового договора (в соответствии со ст. 82 ТК РФ) с членом *Профсоюзного комитета*, только с учетом мнения *Профсоюзного комитета*.

2.1.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией или ликвидацией с участием *Профсоюзного комитета*.

2.1.16. При принятии решений об увольнении педагогического работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим 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 ниже оплачиваемую работу), которую **Работник** может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст. 81 ТК РФ).

2.1.17. **Работодатель** не вправе требовать от **Работника** выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.18. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции **Работника**, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (для педагогических работников уменьшения количества часов по учебным планам, образовательным программам), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

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

## **2.2. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

2.2.1. **Работодатель** определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.2.2. С учетом мнения **Профсоюзного комитета**, **Работодатель** определяет 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 Центра.

2.2.3. **Работодатель** направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 ст. 47



Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и ст. 197 ТК РФ), за счет Работодателя.

2.2.4. **Работодатель** направляет работников на дополнительное профессиональное образование либо повышение квалификации за счет **Работодателя**, с учетом перспектив развития Центра.

2.2.5. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, **Работодатель** обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации 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, с учетом нормативных актов Российской Федерации и Республики Крым, локальных актов Центра, в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 187 ТК РФ).

2.2.6. **Работодатель** предоставляет 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**.

2.2.7. **Профсоюзный комитет** и **Работодатель** содействуют работникам, желающим пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования и приобрести другую профессию.

### 2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Строить свои отношения с **Работодателем** в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

2.3.2. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от **Работодателя** полный объем информации о деятельности Центра и доводить ее до работников.

2.3.3. Предъявлять **Работодателю** требования от имени **Работников** в случае нарушения **Работодателем** положений настоящего Коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия с целью урегулирования коллективных трудовых споров.

2.3.2. Способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы.

2.3.4. Воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения **Работодателем** принятых обязательств.

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

2.3.6. 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*.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

*Стороны пришли к соглашению о том, что:*

Режим рабочего времени и времени отдыха работников Центра определяется:

- настоящим Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Крым "Эколого-биологический центр";
- требованиями трудового законодательства;
- нормативно - правовыми актами *Работодателя*, содержащими нормы трудового права;
- трудовыми договорами;
- расписанием занятий учебных коллективов;
- годовым учебным планом;
- графиками отпусков;
- графиками сменности сторожей.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников Центра согласовывается с *Профсоюзным комитетом*.

#### 3.1. Рабочее время

3.1.1. Для работников административно-хозяйственного, вспомогательного персонала Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и нормальной продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

Для данной категории работников устанавливается 8-ми часовой рабочий день:

начало рабочего дня - 08 часов 00 минут

окончание рабочего дня - 17 часов 00 минут

перерыв для отдыха и питания с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут.

Для **методистов**, которым законодательно установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю устанавливается:

начало рабочего дня - 08 часов 00 минут

окончание рабочего дня - 16 часов 12 минут

перерыв для отдыха и питания с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут.

**Сторожа** устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом **1 раз в квартал**. Работа сторожей осуществляется в

соответствии с графиками сменности, начало и окончание смены устанавливается графиком сменности.

3.1.3. Для педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала Центра устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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".

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

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

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника (ст. 333 ТК РФ, приказ Минобрнауки РФ № 1601 от 22.12.2014 г., Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536). Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБОУ ДО РК «Эколого-биологический центр», с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации *Работника*.

3.1.4. Часовая нагрузка (тарификация) на новый учебный год устанавливается тарификационной комиссией на период с 01 сентября по 31 августа не менее чем за 3-и месяца до начала учебного года на основании заявления педагогического работника в соответствии с локальными актами *Работодателя*. В состав тарификационной комиссии входит представитель *Профсоюзного комитета*.

3.1.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, педагогическим работникам, для которых Центр является местом основной работы, как правило, учебная нагрузка устанавливается в том же объеме.

Объем часовой учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе *Работодателя* в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая изменения организационных или технологических условий труда, а также по личному заявлению *Работника*.

*Работодатель* должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.1.6. 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 другими педагогическими работниками на период нахождения указанных **Работников** в соответствующих отпусках.

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

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

3.1.9. При составлении расписания учебных занятий, при наличии возможности, педагогическим работникам предусматривается один свободный от учебной нагрузки день в неделю для выполнения иной педагогической деятельности предусмотренной Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", профессиональным стандартом.

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

3.1.11. При переходе на летнее расписание педагоги дополнительного образования (педагоги дополнительного образования, по основному месту работы и работники по внутреннему совмещению) осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала летнего расписания, с сохранением заработной платы.

Расписание на летний период утверждается приказом директора Центра по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

3.1.12. Привлечение **Работодателем** работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия **Работника** и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (ст. 99 ТК РФ).

**Работодатель** может привлекать **Работников** к сверхурочным работам без согласия **Работника** только в случаях определенных ТК РФ, с предварительного согласия **Профсоюзного комитета**.

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

3.1.13. 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 Центра, с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

Без согласия **Работников** допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение **Работника** к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению **Работодателя**.

3.1.14. Привлечение **Работников** Центра 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 норм ст. ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.15. По соглашению сторон трудового договора, **Работнику** как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.1.16. **Работодатель** гарантирует установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе **Работника**, беременным женщинам, одному из родителей (опекун, попечитель), воспитывающий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением ст. 93 ТК РФ.

3.1.17. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для **Работника** срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями **Работника** с учетом условий **Работодателя**.

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

3.1.19. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, **Работник** может быть

временно переведен по инициативе **Работодателя** на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. (ст. 312.9 ТК РФ).

### **3.2. Время отдыха:**

3.2.1. Центр работает без единого выходного дня. Выходные дни предоставляются в соответствии с графиком выходных дней, утвержденным **Работодателем**.

3.2.2. В течение рабочего дня **Работнику** предоставляется перерыв для отдыха и питания. Продолжительность перерыва не может быть более 2 часов и не менее 30 мин., не включаемых в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

Может быть установлена иная, конкретная продолжительность перерыва, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между **Работодателем** и **Работником**.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (**работа по должности сторож**), **Работодатель** обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается в перерыве между занятиями. В случае 8-часовой учебной нагрузки в один день, педагогам дополнительного образования предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который не включается в рабочее время. Указанный перерыв отражается в расписании учебных занятий.

3.2.3. Ежегодно **Работникам**, которые работают в Центре по трудовому договору, в том числе и совместителям (ст. 287 ТК РФ) предоставляются оплачиваемые отпуска. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков **Работников** исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

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

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

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

3.2.5. Продолжительность ежегодного отпуска определяется трудовым законодательством и не может быть менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- педагогическим работникам (директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по учебно-методической работе, заведующим отделом, методистам, педагогам дополнительного образования, педагогу-организатору) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней (статья 334 ТК РФ);

- остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

3.2.6. Отпуск за первый год работы предоставляется **Работникам** по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре, 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 **Работнику** до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

3.2.7. **Работникам**, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Перечень должностей **Работников** и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

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

3.2.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности **Работника**, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между **Работником** и **Работодателем** переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении **Работника** о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении **Работнику** выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

При исчислении стажа работы, а также при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении **Работодателем** учитывается, 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 (ст. 121 ТК РФ);

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

3.2.10. **Работодатель** предоставляет **Работнику** дополнительный отпуск, без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 128 ТК РФ), в связи со следующими событиями:

- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- рождением ребенка (отцу) - 2 календарных дня;
- проводы детей на военную службу – 2 календарных дня;
- юбилейные даты 50 лет - всем работникам, 55 лет - женщины, 60 лет мужчины - 1 календарный день;
- переезд на новое место жительства – 5 календарных дней;
- тяжелое заболевания близкого родственника (мать, отец, брат, сестра, дети, родители мужа/жены) – 5 календарных дней.

**Также имеют право** на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы:

- работающие пенсионеры по старости - до 14 календарных дней;
- родители, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- родители и супруги (жена/муж) 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;
- работающие инвалиды – до 60 календарных дней в год.

Компенсация при увольнении за неиспользованный отпуск, предусмотренный данным пунктом, не выплачивается.

3.2.11. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст.262.2 ТК РФ).

3.2.12. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.2.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам **Работнику**, по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 128 ТК РФ).



3.2.14. Педагогическим **Работникам** не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном действующим законодательством (ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

**Профсоюзный комитет** обязуется:

3.2.15. Осуществлять контроль соблюдения **Работодателем** требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха **Работников**.

3.2.16. Предоставлять **Работодателю** мотивированное мнение (путем согласования) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха **Работников**, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

3.2.17. Вносить **Работодателю** представления об устранении выявленных нарушений.

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Труд **Работников** оплачивается на основе должностных окладов (тарифных ставок), в соответствии со штатным расписанием утвержденным **Работодателем**. Основанием осуществления работникам Центра выплат стимулирующего, компенсационного, социального характера является Положение об оплате труда работников ГБОУ ДО РК «Эколого-биологический центр».

4.2. Заработная плата каждого **Работника** Центра зависит от занимаемой им должности, а также сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.3. Минимальный размер оплаты труда в Центре устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (далее по тексту МРОТ) для работников бюджетных учреждений. Месячная заработная плата **Работника**, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.4. **Работодатель** устанавливает **Работникам** виды стимулирующих выплат к должностным окладам (тарифным ставкам) в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра.

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

Конкретный размер доплаты каждому **Работнику** определяется

дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.6. **Работникам**, систематически работающим в ночные смены, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (20% часовой тарифной ставки/должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

Работой в ночное время считается работа с 22.00 часов до 6.00 часов (ст. 96 ТК РФ).

4.7. Заработная плата выплачивается **Работодателем** в первоочередном порядке, в рублях, два раза в месяц:

Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30(31) числа текущего месяца.

При выплате заработной платы **Работнику** вручается или направляется посредством электронной почты 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 формируется посредством программного продукта 1С, утверждается **Работодателем** с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст.ст. 136, 372 ТК РФ).

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

Банковская карта оформляется работникам за счет средств **Работодателя** на основании договора о выдаче и обслуживании банковских карт для **Работников** Центра. Договор банковского счета заключается **Работодателем** в интересах **Работника**.

4.9. В соответствии со ст. 134 ТК РФ **Работодатель** обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы осуществляя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, утвержденном действующим законодательством, в том числе отраслевым 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, на основании Закона Республики Крым от 9 декабря 2021

года N 242-ЗРК/2021 «О бюджете Республики Крым на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов».

4.10. **Работодатель** или уполномоченные им в установленном порядке представители **Работодателя**, допустившие задержку выплаты **Работникам** заработной платы и иных выплат, причитающихся **Работнику**, несут ответственность, предусмотренную ст. 236 ТК РФ и федеральными законами.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы, на срок более 15 дней, против установленных настоящим Коллективным договором, **Работник** имеет право, известив в письменной форме **Работодателя**, приостановить работу до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни, как за простой по вине **Работодателя**, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.12. При направлении **Работодателем** в служебную командировку **Работника** ему гарантируется сохранение места работы (должности), среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы на проезд, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), предусмотренные ст. 167, ст. 168 ТК РФ.

4.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- компенсационные выплаты;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности, выплаты стимулирующего характера, социальные выплаты.

4.14. 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 непрерывного стажа работы в образовательной отрасли, кроме педагогических и научно-педагогических работников;  
при изменении стажа, дающего право на стимулирующую выплату педагогическим работникам за выслугу лет.
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.15. В период отмены учебных занятий для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся

рабочим временем педагогических и других *Работников* Центра, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации *Работникам* предоставляются:

- 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);
- при осуществлении 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.

*Работодатель* обязуется:

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

5.3. Своевременно и в полном объеме перечислять за *Работников* страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению *Работника*.

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 ст. 47 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю Центра, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.5. *Работодатель* формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого *Работника* (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного

страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. (ст.66.1 ТК РФ).

## 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.

6.1. *Работодатель* обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

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

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

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда *Работников* Центра не реже 1 раза в года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний *Работников* Центра по охране труда, согласно утвержденного план *Руководителем* 2 раза в год.

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

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профсоюзным комитетом.

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать, установленный санитарными, нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

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

6.1.16. Создать на паритетной основе, совместно с **Профсоюзным комитетом** комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (ст. 218 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.06. №413 «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюзного комитета, 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.

6.2. **Работодатель**, по возможности, принимает меры по оборудованию помещения для отдыха и приема пищи работников Центра.

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 оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

#### **6.4. Работники обязуются:**

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

**Работники**, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**Работники**, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

**Работники** обязаны предоставлять **Работодателю** справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст. 185.1 ТК РФ).

6.4.7. **Работодатель** предоставляет по заявлению **Работника** для прохождения вакцинации от COVID-19 (первый, второй компонент, ревакцинация), два дополнительных оплачиваемых дня отдыха: день вакцинации и следующий за ним день с сохранением заработной платы. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха к очередному отпуску не присоединяются. (ст. 35 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и рекомендации, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 №9).

## 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 профсоюзной организации Центра, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если **Работник**, не состоящий в профсоюзной организации Центра, уполномочил Профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с **Работодателем** (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), **Работодатель** обеспечивает, по письменному заявлению работника, ежемесячное перечисление на

счет первичной профсоюзной организации Центра денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации Центра и ее выборного органа, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором **Работодатель** обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права **Работников** Центра, учитывать мнение Профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права членов профсоюзной организации Центра, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать Профсоюзному комитету в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюзной организации Центра, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 379 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения, по возможности, для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. 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 профсоюзной организации Центра и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.6. **Профсоюзный комитет** имеет право осуществлять контроль правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

7.3.10. Взаимодействие **Работодателя** с Профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. ст. 372, 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений **Работодателем** по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего Коллективного договора, с **Профсоюзным комитетом** после проведения взаимных консультаций.

7.4. С учетом мнения **Профсоюзного комитета** производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

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

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

- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ);



- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 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 угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование тарификационной и аттестационной комиссий в Центре (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов Центра, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

7.5. С учетом мотивированного мнения *Профсоюзного комитета* производится расторжение трудового договора с *Работниками*, являющимися членами профсоюзной организации Центра, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников Центра (ст.ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие *Работника* занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение *Работником* без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Центра (ст. 336 ТК РФ);
- совершение *Работником* аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося, (ст. 336 ТК РФ).

7.6. По согласованию с *Профсоюзным комитетом* осуществляется:

- установление перечня должностей Работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. ст. 135, 144 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых *Работодателем* с учетом мотивированного мнения *Профсоюзного комитета*, определяется в соответствии с нормами трудового законодательства.

7.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами *Профсоюзного комитета* (ст. ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод Работников, являющихся членами *Профсоюзного комитета*, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе Работодателя члена *Профсоюзного комитета*, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ст. 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации Центра в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2-х лет после их окончания по следующим основаниям (ст. ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата Работников Центра (пункт 2 части 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 ст. 81 ТК РФ).

7.9. Члены *Профсоюзного комитета* освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых

профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 ст. 374 ТК РФ).

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

7.11. Члены *Профсоюзного комитета* включаются в состав комиссий Центра по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

*Выборный орган первичной профсоюзной организации Центра обязуется:*

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации Центра по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

8.4. Осуществлять контроль вопросов охраны труда в Центре.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации Центра в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления *Работникам* отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических *Работников* Центра, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации *Работников* Центра на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Центра.

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюзной организации Центра и других работников Центра.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников Центра.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам:

- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, инновационную деятельность, улучшения качества работы и другие достижения применять следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- денежное вознаграждение (премия);
- награждение ценным подарком;
- награждение грамотой Центра.

8.14. Первичная профсоюзная организация Центра осуществляет материальную поддержку членов первичной профсоюзной организации в соответствии с Положением о порядке выплаты материальной помощи, профсоюзной выплаты и премиальной выплаты членам Первичной профсоюзной организации ГБОУ ДО РК «Эколого-биологический центр».

**Выплата материальной помощи производится члену Профсоюза в связи:**

- материальным ущербом, нанесенным члену Профсоюза в связи со стихийным бедствием;

- необходимостью приобретения дорогостоящих лекарств, оплаты дорогостоящего медицинского обследования, протезирования зубов, приобретения путевок в связи с санаторно-курортным лечением члена Профсоюза, а также приобретения путевок для оздоровления детей;

- необходимостью оплаты дорогостоящих плановых операций, по медицинским показаниям;

- других тяжелых жизненных обязательств, оказавших или могущих оказать существенное влияние на материальное положение члена Профсоюза при наличии согласия Исполнительного комитета Профсоюза в каждом случае отдельно.

**Профсоюзная выплата производится члену Профсоюза в связи:**

- с рождением ребенка у члена Профсоюза;

- со свадьбой;

- необходимостью решения социально - бытовых нужд.

**Премиальные выплаты производятся профактиву** (ежеквартально, один раз в полгода, по окончании календарного года.)

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

### *Стороны договорились:*

9.1. Создать совместную комиссию по разработке проекта плана мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на время его действия 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 для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия Коллективного договора *Работникам* Центра.

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

9.5. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.


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

9.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнительные изменения на основе взаимной договоренности.

### Коллективный договор подписан

От работодателя:

Директор  
ГБОУ ДО РК «Эколого-биологический  
центр»

 **Н.Л. Мишнева**

« 19 » августа 2022 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБОУ ДО РК «Эколого-  
биологический центр»

 **А.В. Савчук**

« 19 » августа 2022 г.