

От работодателя

Директор ГАОУ ПО ИРО

Е.И. Миргород

«16» марта 2026 г.

М.П.



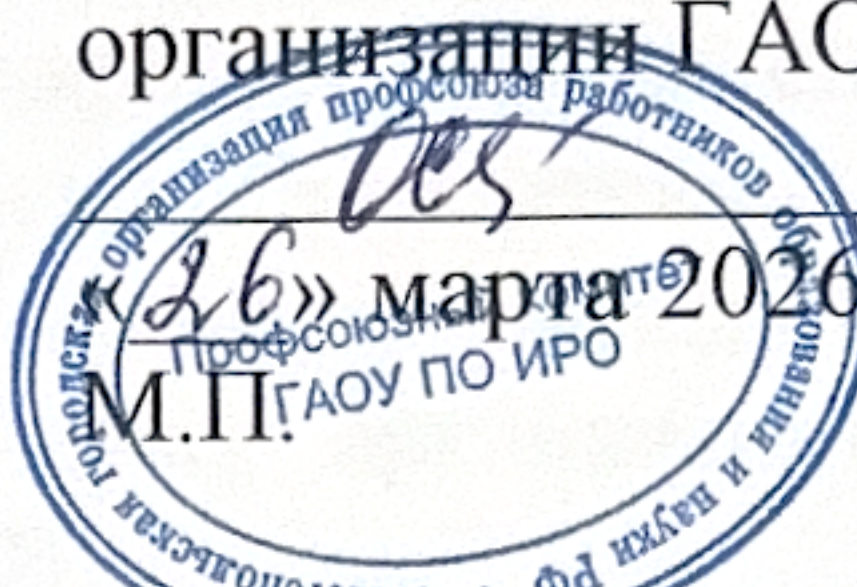
От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации ГАОУ ПО ИРО

О.Е. Семенова

«26» марта 2026 г.

М.П.

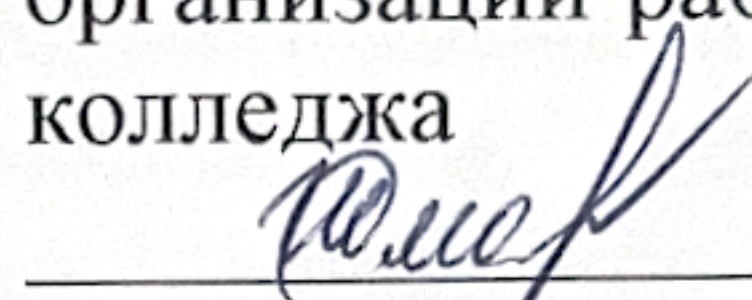


Председатель первичной профсоюзной
организации работников педагогического
колледжа

М.В. Шмакова

«26» марта 2026 г.

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного образовательного учреждения
профессионального образования города Севастополя
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

на период с 27 марта 2026 года по 27 марта 2029 года

Зарегистрировано в Департаменте труда и социальной защиты населения города
Севастополя

Регистровый номер 2439 «24» 04 2026 г.

Рекомендации регистрирующего органа _____

(исходящий номер и дата отправленного письма)

Директор Департамента труда
и социальной защиты населения
города Севастополя –
член Правительства Севастополя



М.П.

(подпись)

Е.А. Сулягина

1. ОСНОВНЫЕ (ОБЩИЕ) ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном образовательном учреждении профессионального образования города Севастополя «Институт развития образования» (далее - ГАОУ ПО ИРО), устанавливающим взаимные обязательства между работниками (в лице председателя (-лей) профсоюзной(-ных) организации(-й)) и работодателем (в лице руководителя ГАОУ ПО ИРО).

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, с целью обеспечения социальной стабильности и социального партнёрства в ГАОУ ПО ИРО, установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников, определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГАОУ ПО ИРО, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель - Государственное автономное образовательное учреждение профессионального образования города Севастополя «Институт развития образования», в лице Директора - Миргород Елены Ивановны, действующего на основании Устава ГАОУ ПО ИРО (далее - Устав).

Работники - физические лица, работающие по трудовому договору в ГАОУ ПО ИРО, представляемые первичными профсоюзными организациями ГАОУ ПО ИРО (далее - Профсоюзы), в лице:

- председателя первичной профсоюзной организации работников ГАОУ ПО ИРО Семеновской Ольги Евгеньевны.

- председателя первичной профсоюзной организации работников педагогического колледжа Шмаковой Марии Валериевны.

Юридические адреса:

Работодатель: 299011 г. Севастополь, ул. Советская, д. 54;

Профсоюзы: 299011 г. Севастополь, ул. Советская, д. 54.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе: оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюзов, имеют право уполномочивать профсоюзный комитет (далее - Профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГАОУ ПО ИРО.

1.7. Условия найма, оплаты труда и отдыха временных работников не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных работников, определенных в настоящем Договоре.

1.8. В течение 7 дней со дня подписания Договора работодатель направляет настоящий Договор на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган исполнительной власти города Севастополя.

1.9. Вступление в силу настоящего Договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.10. Стороны договорились:

1.10.1. Работодатель в течение семи рабочих дней после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников путем размещения Договора на официальном сайте ГАОУ ПО ИРО.

1.10.2. Профсоюзы обязуются разъяснять работникам положения настоящего Договора и содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие:

1.11.1 В случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.11.2. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения (Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ)).

1.11.3. При смене формы собственности (Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности).

1.11.4. При ликвидации образовательного учреждения (Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации).

1.12. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.16. Настоящий Договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации:

1.17.1 Правила внутреннего трудового распорядка.

1.17.2. Соглашение по охране труда.

1.17.3. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

1.17.4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда неаудиторной занятости, экономии фонда оплаты труда.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профсоюзные организации:

1.18.1 Учет мотивированного мнения.

1.18.2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые интересы Работников.

1.18.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре.

1.18.4. Участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.19. В целях урегулирования социально-трудовых отношений и с учетом специфики уставных задач работодателя и его финансовых возможностей Стороны могут совместно устанавливать иные гарантии, которые закрепляются в локальных нормативных актах работодателя с учётом мнения Профсоюза.

1.19.1. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

1.19.2. Поощрение работников за добросовестный труд.

1.19.3. Требование от работников исполнения правил охраны труда;

1.19.4. Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

1.19.5. Принятие локальных нормативных актов;

1.19.6. Требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.20. Договор признает право работников на:

1.20.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями ТК РФ.

1.20.2. Предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора.

1.20.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

1.20.4. Сокращенную для педагогических работников рабочую неделю в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.20.5. Отпуск для педагогических работников; продолжительность которого установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

1.20.6. Защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных споров.

1.20.7. Обязательное социальное страхование.

1.21. Настоящий Договор разработан комиссией, созданной на основании приказа ГАОУ ПО ИРО от 26.01.2026 № 32 «О проведении коллективных переговоров и создании комиссии по ведению коллективных переговоров и разработке проекта коллективного договора», и одобрен на собрании трудового коллектива (протокол общего собрания работников ГАОУ ПО ИРО от 23.03.2026 года).

1.22. Настоящий Договор вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение трех лет.

1.23. Срок действия Договора с 27.03.2026 г. по 27.03.2029 г.

1.24. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ (ТРУДОВОЙ ДОГОВОР)

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником возникают на основе трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.4.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4.2 Испытание при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ):

- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации.

2.6. Изменение основных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.6.1. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6.2. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора для педагогических работников допускается, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа аудиторий, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности ст. 72. 1 ТК РФ).

2.6.3. В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.6.4. Об изменении существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.6.5. В случае если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменном форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящим Договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ГАОУ ПО ИРО.

2.8. Прекращение или расторжение трудового договора с работником (далее - увольнение работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным ст. 71, 77 ТК РФ, а с педагогическими работниками дополнительно - по основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ, с лицами, работающими на условиях совместительства дополнительно - по основаниям, предусмотренным ст. 288 ТК РФ.

2.9. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, наличие дисциплинарного взыскания), производится с учётом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.10. Трудовые споры, возникающие между работниками и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, трудового договора, а также различных выплат (надбавок и т.п.), рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) в судебном порядке.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в 2.11. Работодатель при заключении трудового договора обязуется:

2.11.1. Осуществлять прием работников в соответствии с ТК РФ.

2.11.2. Определять в нем обязательные и дополнительные условия труда (ст. 57 ТК РФ);

2.11.3. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, сообщить причину отказа в письменной форме (ст. 64 ТК РФ);

2.11.4. Осуществлять регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений путем изменений или дополнений настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством, при этом настоящий Договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, если такие условия включены в настоящий договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).соответствии с главой 61 ТК РФ.

2.12. Работодатель, после заключения трудового договора, обязуется:

2.12.1. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60, 74 ТК РФ).

2.12.2. Изменять условия трудового договора только по соглашению Сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 57, 72, 72.1, 72.2, 73-76 ТК РФ).

2.12.3. Расторгнуть трудовой договор по инициативе работника в срок, указанный в заявлении работника, в случаях, предусмотренных в ТК РФ (ст. 80 ТК РФ).

2.12.4. Прекращение трудового договора производить только по основаниям, указанным в ТК РФ (ст. ст. 77-81, 83, 84, 332, 336 ТК РФ) и других федеральных законах и с соблюдением установленных гарантий (ст. 178-181 ТК РФ);

2.12.5. Принимать решение о необходимости сокращения численности или штата работников с учетом мнения Профсоюза (ст. 82 ТК РФ);

2.12.6. При расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата увольняемому работнику предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. ст. 178, 179, 180 ТК РФ);

2.12.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

2.12.8. При принятии решения о ликвидации организации и сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать об этом в органы службы занятости в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований, условий оплаты труда каждого конкретного работника), а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.13. Трудовые отношения с работодателем регулируются следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст. 372 ТК РФ, а именно, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами с различными категориями работников и иными локальными нормативными актами ГАОУ ПО ИРО

2.14. Регулирование труда дистанционных работников осуществляется в соответствии с главой 49.1 ТК РФ.

2.15. Учебная нагрузка педагогических работников.

2.15.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии с количеством часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.15.2. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.15.3. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем.

2.15.4. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме (под подпись).

2.15.5. При установлении преподавателям, для которых ГАОУ ПО ИРО является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

2.15.6. Установленный преподавателям в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам программ, сокращения количества групп.

2.15.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.15.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ГАОУ ПО ИРО, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых ГАОУ ПО ИРО является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в полном объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.15.10. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

2.15.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.15.2 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только в случаях:

1) По взаимному согласию Сторон.

2) По инициативе работодателя, в случаях, когда для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- простоя, когда работникам поручается с учетом специальности и квалификации другая работа в ГАОУ ПО ИРО на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3. ОХРАНА ТРУДА

3. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, обязуется:

3.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 214, 217, 218 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077. Выполнять в определенные сроки план организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

3.2. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ).

3.3. Обеспечить организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров,

обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (214, 220 ТК РФ).

3.4. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.5. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 216.1 ТК РФ).

3.6. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ст. 227 ТК РФ.

3.7. Обеспечить (при необходимости) своевременную бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты (ст. 214, 221 ТК РФ).

3.8. Обеспечить своевременную и бесплатную выдачу смывающих и обезвреживающих средств (ст. 214, 221 ТК РФ).

3.9. Проводить доплаты за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ).

3.10. Предоставлять дополнительный отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. (ст. 117 ТК РФ).

3.11. Сократить продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

3.12. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в образовательной организации.

3.13. Обеспечить гарантии прав работникам на охрану труда, предусмотренные трудовым законодательством и закрепление этих прав в трудовых договорах с работниками.

3.14. Создать в соответствии со ст. 224 ТК РФ комиссию (комитет) по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюзной организации.

3.15. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 30%) в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации в соответствии с Приказом Минтруда России от 11.07.2024 № 3477н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

3.16. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в сумме не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательной организацией государственных услуг (ст. 214, 225 ТК РФ).

3.17. Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда (ст. 214 ТК РФ, ст.4 п.2 Федерального закона РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

В состав комиссии по специальной оценке условий труда, комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзной организации (ст.9 п.2 Федерального закона РФ от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Обеспечить предоставление по результатам СОУТ (ст. 92, 117, 147 ТК РФ) гарантии и компенсации работникам.

3.18. Обеспечить обучение по охране труда, предусматривающее получение знаний, умений и навыков в ходе проведения (ст. 219 ТК РФ):

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников);
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты.

- организовать проверку знаний работников по охране труда.

3.19. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации (ст. 214 ТК РФ).

3.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.21. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет Работодатель совместно с профсоюзным комитетом (ст. 224, 370 ТК РФ).

3.2. Профсоюзные комитеты ГАОУ ПО ИРО обязуются:

3.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда.

3.2.2 Заслушивать на заседаниях выборных органов Профсоюзной организации результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, противопожарной безопасности, электробезопасности и экологической безопасности.

3.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности работодателя к началу учебного года.

3.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроле за их выполнением.

3.2.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их права на безопасные условия труда и образовательного процесса, на компенсацию за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в суде и других правоохранительных органах.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.3.2. Своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

4. ОПЛАТА ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда ГАОУ ПО ИРО, разработанным с учетом содержания типовых «Положений об оплате труда работников государственных учреждений (организаций), занятых в сфере образования, и государственных учреждений (организаций), в отношении которых функции и полномочия учредителя возложены на Департамент образования и науки города Севастополя», с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, разработанных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьёй 135 ТК РФ в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы, и утверждённых на очередной год.

4.1.2. Оплата труда работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) в соответствии с ч. 1 ст. 131 ТК РФ. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.1.3. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4.1.4. В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенный соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в городе Севастополе.

4.2. Оплата труда работников производится из фонда оплаты труда в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке ГАОУ ПО ИРО из бюджета города Севастополя, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования.

4.3. Система оплаты труда ГАОУ ПО ИРО включает в себя:

4.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц.

4.3.2. Выплаты компенсационного характера.

4.3.3. Выплаты стимулирующего характера.

4.3.4. Социальные выплаты.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам:

4.4.1. Занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.4.2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. 149 - 154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:

- при выполнении работ различной квалификации;

- при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работ, определенной трудовым договором;

- при сверхурочной работе;

- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при работе в ночное время.

4.5. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работников к качественному результату, а также на поощрение за выполненную работу.

4.6. Стороны договорились, что в случае смерти близкого родственника Работодатель:

4.6.1 в случае смерти близких родственников работника (муж, жена, дети, родители) – в размере до 100 % от оклада (должностного оклада), месячной тарифной ставки (на основании копии свидетельства о смерти, документов, подтверждающих родство и копий документов, подтверждающих понесенные затраты на погребение);

4.6.2. Предоставляет Работнику один день дополнительного оплачиваемого отпуска.

4.7. Стороны договорились, что Работодатель оказывает материальную помощь:

4.7.1. в размере 5000 (пять тысяч) рублей тем Работникам, чьи дети идут в первый класс общеобразовательного учреждения.

4.7.2. в размере 5000 (пять тысяч) рублей при вступлении в официальный брак впервые, на основании копии свидетельства о регистрации брака;

4.7.3. в размере до 100 % оклада (должностного оклада), месячной тарифной ставки, в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, в связи с совершением в отношении работника преступных действий против его имущества, аварией систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельствах (на основании подтверждающих документов)

4.7.4. в размере до 100 % от оклада (должностного оклада), месячной тарифной ставки в случае нуждаемости в дорогостоящем лечении и приобретения лекарственных препаратов, в связи с несчастным случаем, аварией, восстановлением после длительной болезни (на основании медицинского заключения).

4.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, наград, ученой степени изменение размера оплаты труда происходит при следующих условиях:

4.8.1. При увеличении стажа педагогической работы, стажа непрерывной работы руководителей, специалистов, служащих и иных работников, не относящихся к педагогическим работникам – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в кадровом подразделении, либо со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (должностного оклада) заработной платы.

4.8.2. При присвоении квалификационной категории – со дня предоставления работником документов, удостоверяющих присвоение квалификационной категории.

4.8.3. При присвоении почетного звания – со дня предоставления работником документов, удостоверяющих присвоение почетного звания.

4.8.4. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня предоставления работником документов, удостоверяющих присуждение ученой степени.

4.8.5. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня предоставления работником документов, удостоверяющих присуждение ученой степени.

4.8.6. При получении награды - со дня получения награды.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда работника осуществляется по окончании указанных периодов. выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от Работников и Работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

Время простоя работника оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

4.10. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы Работникам осуществляется посредством безналичного перечисления денежных средств на личные счета (банковские карты) Работников, открытые в соответствующих банках.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.11. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом либо трудовым договором.

4.12. С целью защиты права Работника на своевременное получение заработной платы в полном объеме, при выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме (расчетный листок) согласно ст. 136 ТК РФ:

4.12.1. О составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период (в т.ч. вознаграждение за труд, компенсационные и стимулирующие выплаты (ст. 129 ТК РФ).

4.12.2. О размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты труда, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

4.12.3. О размерах и об основаниях произведенных удержаний. К таким удержаниям относятся НДФЛ, неизрасходованный и несвоевременно

возвращенный аванс, взыскиваемые с работника по исполнительным документам суммы, в том числе алименты, сумма за неотработанные дни отпуска (ст. 137 ТК РФ);

4.12.4. Об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма и вид (бумажный или электронный) расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Расчетный листок выдается под подпись Работнику один раз в месяц в день выплаты второй части заработной платы (окончательного расчета за месяц).

4.13. Устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы Работникам за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц:

Аванс - 25-го числа расчетного месяца;

Заработная плата - 10-го числа месяца, следующего за расчетным месяцем, соответственно.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.14. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности увольняемого работника (ст. 244 ТК РФ), выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.15. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. 142, 236 ТК РФ.

В соответствии со ст. 236 ТК РФ Работодатель при нарушении установленного срока выплаты заработной платы обязан выплатить задержанную сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.16. Компенсации и гарантии, установленные для обеспечения осуществления предоставленных Работнику прав в области социально трудовых отношений, в также в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ или другими федеральными законами, предоставляются по основаниям и в размерах расходов, предусмотренных ст. 165-188 ТК РФ и локальными нормативными актами Работодателя, в том числе:

1. при направлении в служебные командировки;
2. при совмещении работы с получением образования;
3. при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
4. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
5. в связи с задержкой по вине работодателя или уполномоченных им лиц

выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

6. в некоторых случаях прекращения трудового договора;

7. при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;

8. при временной нетрудоспособности;

9. при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;

10. при направлении на медицинское обследование;

11. при сдаче работником крови и ее компонентов;

12. при направлении работника на повышение квалификации.

4.18. По заявке Профсоюза Работодатель, с учетом имеющейся финансовой возможности, осуществляет выделение денежных средств для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками (ст. 377 ТК РФ).

4.19. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги путем индексации заработной платы.

4.20. Педагогическим работникам ГАОУ ПО ИРО, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена производится оплата за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты устанавливается Правительством города Севастополя.

4.21. Работодатель обязуется возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере, не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

4.22. ГАОУ ПО ИРО вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.23. Работодатель:

4.23.1. При наличии денежных средств выплачивает работникам при уходе в основной отпуск разовую материальную помощь в размере до одного оклада.

4.23.2. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогическим работникам, связанной с подготовкой внутренней отчетности ГАОУ ПО ИРО в соответствии с требованиями Федерального закона от 08.08.2024 № 328-ФЗ, и Приказа Минпросвещения РФ от 06.11.2024 № 779.

4.23.3. Обеспечивает бесплатно Работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), утвержденными работодателем, расписанием занятий и другими локальными нормативными актами

работодателя, с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. При составлении указанных нормативных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 ТК РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 ТК РФ).

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административного, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГАОУ ПО ИРО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. (ст. 91 ТК РФ).

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

5.4.1. Для педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.4.2. Для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.4.3. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.4.4. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ, Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.4.5. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.5. Педагогическим работникам ГАОУ ПО ИРО:

5.5.1. В рамках реализации образовательных программ среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год.

5.5.2. В рамках реализации дополнительных профессиональных программ верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 800 часов в учебном году.

5.5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2025 г. № 269), объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.6. Стороны договорились, что Работники:

5.6.1. 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 в случае прохождения ими диспансеризации, а также Работникам предоставляется один дополнительный выходной день после дня, в котором работники проходили диспансеризацию.

5.6.2. 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. (ст. 185.1 ТК РФ).

5.7. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) 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.

5.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.9. Сверхурочная работа производится в случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, без согласия работника, а в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника с учетом мнения Профсоюзов.

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 (ст. 93 ТК РФ).

5.9.1. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст. 99 ТК РФ).

5.10. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с письменного согласия работника, а в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ, без их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

5.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

При отсутствии достаточных финансовых средств Работодатель предоставляет Работнику иной день отдыха по согласованию с работником.

5.13. Привлечение работников ГАОУ ПО ИРО к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями и другими локальными актами Работодателя допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

5.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам (за исключением педагогических работников) продолжительностью 28 календарных дней. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не входят.

5.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (ст. 334 ТК РФ).

5.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ).

5.16.1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяются Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

5.16.2. Информация о ненормированном рабочем дне и дополнительном оплачиваемом отпуске за ненормированный рабочий день должна быть отражена в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с Работником.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего календарного года.

5.17.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.17.2. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

5.18. По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруга в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

5.19. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.19.1. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.19.2. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы и в других случаях, предусмотренных законами.

5.20.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124 ТК РФ).

5.20.2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.20.3. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

5.20.4. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

5.21. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст. 126 ТК РФ).

5.21.1. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

5.21.2. По письменному заявлению Работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 ТК РФ).

5.22. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.23. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 128 ТК РФ, а также:

5.23.1. Отцам в период пребывания жены в родильном доме – до 7 календарных дней.

5.23.2. Работникам - родителям первоклассников - до 14 календарных дней в году.

5.23.3. Работникам - родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в образовательные организации - до 14 календарных дней.

5.24. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляется лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами:

а) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет.

б) работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

в) одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

г) отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

д) работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, устанавливаются в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 ТК РФ).

5.24.1. Указанный отпуск реализуется в удобное для работника время, а по заявлению работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос указанного отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.25. Право педагогических работников на длительный отпуск до одного года за непрерывный педагогический стаж сроком не менее 10 лет реализуется на основе законодательства Российской Федерации и Устава. Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливает Порядок, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 г. № 236.

5.25.1. В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной или частичной оплатой, а также без оплаты.

5.25.2. Решение о предоставлении длительного отпуска педагогическому работнику и форме его оплаты принимает работодатель.

5.25.3 Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ГАОУ ПО ИРО. Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

5.23.4. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска Работнику может неблагоприятно отразиться на образовательном процессе, допускается перенос отпуска на более поздний срок.

5.23.5. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговариваются работником и работодателем, фиксируется в приказе. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 10 календарных дней.

5.23.6. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

5.23.7. По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.23.8 Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

5.23.9. В случае наличия нескольких заявлений на указанный отпуск, очередность его предоставления устанавливает работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

5.24. Педагогическим работникам при нагрузке не более 18 часов может предоставляться один методический день в неделю, который используется для повышения квалификации по усмотрению работника, кроме случаев производственной необходимости.

5.25. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ГАОУ ПО ИРО (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.26. Время каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников ГАОУ ПО ИРО.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом работодателя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по инициативе работодателя и с согласия Работника может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.27. В каникулярное время учебно-вспомогательный обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.28. Работодатель обязуется:

5.28.1. Предоставлять работникам ГАОУ ПО ИРО дополнительные оплачиваемые отпуска (при наличии фонда экономии заработной платы) в следующих случаях:

- бракосочетания работника - 1 календарный день;
 - отцу в случае рождения ребёнка - 1 календарный день (в день выписки матери и новорождённого ребёнка из роддома);
 - похорон близких родственников (родители, дети, муж, жена)
- 2 календарных дня.

5.28.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- регистрации брака - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня.

5.28.3. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

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

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации,

сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.29. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.30. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами).

Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.31. Дежурство педагогических работников по образовательной организации должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.32. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда не менее 7 дней согласно ст. 117 ТК РФ.

5.33. Работникам, по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск согласно ст. 119 ТК РФ.

6. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, АТТЕСТАЦИЯ

6.1. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования (профессиональная

переподготовка и повышение квалификации) работников для нужд ГАОУ ПО ИРО (ст. 196, 197 ТК РФ).

6.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной переподготовки подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

6.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания новых рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

6.4. В случае направления в установленном порядке работника на переобучение или курсы повышения квалификации с отрывом от производства работодатель обязуется сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы.

6.5. В случаях направления в установленном порядке работника на переобучение или курсы повышения квалификации с отрывом от производства работодатель обязуется сохранять среднюю заработную плату работника на период до 3-х месяцев.

6.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 173.1 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 173.1 ТК РФ, работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работодателем и работником в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

6.8. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства Просвещения России № 196 от 24.03.2023 и по ее результатам устанавливает работникам соответствующий коэффициент за квалификационную категорию со дня предоставления Работником образования документов, удостоверяющих присвоение квалификационной категории

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графику не реже 1 раза в 3 года.

6.9.2. С целью защиты социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодежи работодатель обязуется:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год работы в ГАОУ ПО ИРО и устанавливать им стимулирующие доплаты за проводимую работу;

- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- повышать профессиональную квалификацию молодых работников.

6.10. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста (при продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста педагогический работник проходит процедуру аттестации на общих основаниях). Заявление о продлении оплаты труда соответствующей квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

Оплата труда педагогического работника в перечисленных случаях устанавливается приказом руководителя организации с момента выхода работника на работу.

Срок установления оплаты труда на основании данного пункта не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ

Первичные профсоюзные организации и ее выборные органы представляют в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами Профсоюзов, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем - интересы всех членов коллектива.

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальнотрудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профсоюзы осуществляют в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзов по вопросам, предусмотренным законодательством и настоящим Договором.

7.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

7.5. Работодатель обязан предоставить Профсоюзам безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.5.1. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2-х профсоюзных собраний (конференций) в год при условии заблаговременного согласования Профсоюзами времени их проведения не позднее, чем за 30 календарных дней.

7.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменного заявления.

7.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, в проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

7.10. Представители Профсоюзов вправе принимать участие с правом совещательного голоса в управленческих совещаниях.

7.11. Профсоюзы обязуются:

7.11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза, но социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюзов, в случае если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

7.11.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ГАОУ ПО ИРО.

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

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

7.11.7. Направлять Департаменту образования и науки города Севастополя ГАОУ ПО ИРО заявление о нарушении директором, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, иных соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

7.11.8. Обеспечивать юридическую помощь, в том числе рассмотрение

жалоб и заявлений по всем вопросам, касающимся защиты прав Работников (по отпускам, пенсиям, оплате труда, приему и увольнению, сокращению, вопросам охраны труда и техники безопасности, предоставлению социальных льгот), защиту прав и законных интересов членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих средства на профсоюзный счет в государственных, судебных и хозяйственных органах. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.19.9. Участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых спорах между работниками и работодателем. Способствовать разрешению разногласий и конфликтов через переговоры для достижения взаимного согласия сторон.

7.11.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.11.11. Содействовать работодателю в оздоровлении работников и членов их семей в профсоюзных здравницах, организации отдыха. Совместно с горкомом профсоюза работников образования и науки города Севастополя обеспечивать летнее оздоровление детей работников ГАОУ ПО ИРО и обеспечение их новогодними подарками.

7.11.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному лицу.

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

7.11.14. Вносить предложения о проведении экспертиз по условиям труда, состоянию экологии, социально-бытовым вопросам и участвовать в них. Добиваться улучшения и обеспечения безопасных условий труда работников.

7.11.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях тяжелого материального положения в семье.

7.11.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ГАОУ ПО ИРО.

7.11.17. Не предпринимать никаких действий против работодателя (стачек, забастовок, пикетирования) при условии соблюдения условий настоящего Договора и действующего законодательства РФ.

7.12. Работодатель и Профсоюзы обязуются проводить совместные заседания по мере необходимости для выработки единых решений по вопросам, являющимся предметом настоящего Договора.

7.13. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

7.13.1. Учёт мнения трудового коллектива в случаях, установленных ТК РФ и настоящим Договором.

7.13.2. Проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.13.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

7.13.4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения,

внесение предложений по ее совершенствованию.

7.13.5. Получение информации о выполнении Договора.

7.13.6. Обсуждение представительным органом работников программы развития ГАОУ ПО ПРО.

7.14. Трудовой коллектив в соответствии со ст. 53 ТК РФ имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

7.14.1. Реорганизации или ликвидации ГАОУ ПО ИРО.

7.14.2. Введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников.

7.14.3. Профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников.

7.14.4. По другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом, настоящим Договором и иными соглашениями.

7.14.5. Представители работников имеют право вносить по вопросам, указанным в п. 7.14 настоящего Договора, в органы управления ГАОУ ПО ИРО соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

7.15. Председатели Профсоюзов, их заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2,3,5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.16. Работники, избранные в выборные профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель выборного профсоюзного органа – органа вышестоящей профсоюзной организации.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются. (п.10.3.1. Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки г. Севастополя и Севастопольской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ).

7.17. Работодатель предоставляет Профсоюзам необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ГАОУ ПО ИРО.

7.18. Члены Профсоюзов включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.19. Работодатель, с учетом мотивированного мнения Профсоюзов рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

8. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работниками и Работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также установления работнику новых или изменения существующих условий труда, рассматриваются Комиссией по трудовым спорам.

8.2. Коллективные трудовые споры, возникающие между трудовым коллективом и работодателем по вопросам установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта, заключения и исполнения настоящего Договора и иных соглашений, рассматриваются администрацией, затем примирительной комиссией и трудовым арбитражем, создаваемым в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

8.3. Работодатель и Профсоюзы ведут книги регистрации всех поступающих в их адрес заявлений, предложений и жалоб работников и в течение месяца со дня их поступления дают мотивированный и содержательный ответ заявителю.

9. МЕРОПРИЯТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ПО ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ С СЕМЕЙНЫМИ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМИ

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации принимает меры по:

- созданию условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику беременным женщинам и многодетным работникам;
- созданию условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- созданию условий для работы по гибкому графику до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;

- предоставлению очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (например, во время школьных каникул);

- предоставлению дополнительных (неоплачиваемых) дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями (рождение / усыновление ребенка, регистрация брака, поступление ребенка в первый класс, выпуск ребенка из школы, поступление ребенка в учебное заведение в другом городе, сбор или встреча ребенка / супруга на / с военной службы, смерть близкого родственника и др.);

- предоставлению дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребенком-инвалидом или тяжело болеющим ребенком.

9.2. Стороны договорились о совместной деятельности по направлению «Забота о здоровье работников и их детей»:

- предоставление оплачиваемых/неоплачиваемых рабочих дней для прохождения регулярной диспансеризации работников и их детей;

- предоставление возможности получения психологической поддержки на базе организации (наличие штатного психолога);

- обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре ГАОУ ПО ИРО.

9.3. Стороны договорились о совместной деятельности по направлению «Укрепление и популяризация семейных ценностей»:

- содействие в организации и развитии семейных клубов и иных сообществ для молодых и многодетных родителей, в том числе посредством привлечения партнеров организации;

- организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями (юбилей семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), используя, в том числе, размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах организации;

- поддержка инициатив работников и профсоюзных организаций по организации и проведению корпоративных семейных мероприятий, а также внедрению элементов корпоративной культуры, направленных на укрепление традиционных семейных ценностей и развитие семейных традиций;

- проведение конкурсов семейной тематики среди работников или их детей (выявление талантливых и выдающихся семей по различным номинациям, конкурсы изобразительного и литературного творчества, посвященных семье, изучению родословных, семейных историй и традиций, популяризации семейных трудовых династий, многодетных и многопоколенных семей).

10. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

10.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансии, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

10.2. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ч.1, ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, на основании п. 2,3,5 ч. 1. ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательной организации; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организаций.

10.4. 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

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1 Контроль выполнения Договора осуществляется комиссией, создаваемой в порядке, установленном ГАОУ ПО ИРО.

Состав комиссии формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на общем собрании работников.

11.2. Комиссия проверяет выполнение Договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Профсоюза, отдельных Работников.

Итоги работы комиссии рассматриваются на общем собрании работников, которое проводится не реже 1 раза в год. На общем собрании Работников выступают представители каждой из Сторон.

11.3. В целях эффективной реализации положений настоящего Договора Стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией, совместно участвовать в разработке программ, направленных на повышение уровня социально-трудовых и профессиональных отношений.

11.3.1. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке ежегодно информирует Работников о финансово-экономическом положении ГАОУ ПО ИРО, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.4. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к ухудшению условий и порядка оплаты труда, снижать социально-экономическое положение работников.

11.5. Любая из Сторон вправе выступать с инициативой внесения изменений и дополнений в настоящий Договор или разработкой нового коллективного договора. Вторая Сторона обязана рассмотреть предложения и дать ответ в срок не позднее пяти дней с момента получения письменного уведомления.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

11.7. Претензии Сторон возникающие в период действия Договора, разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в семидневный срок с момента получения письменного уведомления и разрешаются путем ведения переговоров до достижения согласия.

11.7.1 При невозможности достижения согласия в ходе переговоров между Сторонами спорные вопросы выносятся на рассмотрение судебных органов.

11.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

12. ПЕРЕЧЕНЬ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, УТВЕРЖДАЕМЫХ РУКОВОДИТЕЛЕМ И СОГЛАСУЕМЫХ С ПРЕДСЕДАТЕЛЯМИ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера работникам.
4. Положение о выплате материальной помощи.
5. Соглашение по охране труда. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, и профессиональных рисков.
6. Список работников с вредными условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда.
7. Доплата за вредные и (или) опасные условия труда.
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
9. Перечень профессий (должностей) работников, которым производится выдача смывающих и обезвреживающих средств.
10. Список должностей с ненормированным рабочим днём, которым согласно ст.119 ТК РФ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
33 (тридцать три) листа.

Директор ГАОУ ПО ИРО

Е.И. Миргород



+6

Напечатано 4 экземпляра

1-ГАОУ ПО «Институт развития образования»

2-Департамент труда и социальной защиты населения города Севастополя

3-Первичная профсоюзная организация ГАОУ ПО ИРО

4-Первичная профсоюзная организация работников педагогического колледжа

Исп. Котельников Д.В.

26.03.2026 г.