КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного оздоровительного общеобразовательного учреждения Самарской области «Санаторная школа-интернат № 9 для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, городского округа Самара»

на 2024-2027 г.г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Присвоен регистрационный номер 0422024

от «12» 08 2024 г.

Нач. отд. Кокорева Н.А.

(должность, Ф.И.О.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующи социально-трудовые отношения в государственном бюджетном оздоровительно общеобразовательном учреждении Самарской области «Санаторная школа интернат № 9 для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, городског округа Самара» (далее - образовательная организация).

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».

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Сафиуллина Татьяна Юрьевна (далее – работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Юсуповой Адели Рауфовны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК Р коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименова организации, реорганизации организации в форме преобразования, а так расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединен разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течен всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный догов сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода пр собственности. Любая из сторон имеет право направить другой сторо предложение о заключении нового коллективного договора или о продлен действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичн порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение все срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не мог ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательств и отраслевым соглашением.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективны договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решени представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников установленном законом порядке *(статья 44 ТК РФ)*. Вносимые изменения дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положени работников по сравнению с законодательством Российской Федерации положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в част улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются норм законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающег положение работников по сравнению с установленным коллективным договором условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это н противоречит законодательству Российской Федерации.

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

1.10. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборны орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственног контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и ины непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организаци копий документов о принятии таких решений в течение пяти рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.12. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса *(ст.53.1. ТК РФ)*.

1.13. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка**.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте Кодекс профессиональной этики педагогических работников образовательной организации, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы *(Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик)*.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Прием на работу оформлять заключением трудового договора. Трудовой договор с работником обязательно оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций[1].

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

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением

---

[1] Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты[2].

2.2.6. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации[3].

2.2.7. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним для учителей руководствоваться Приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 N 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ", для воспитателей и педагогов дополнительного образования руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза[4]:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками[5];

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- ***для учителей:***

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

---

[2] См. пункт 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утверждены приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

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

[4] Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

Дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письму Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

Разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

[5] Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

б) ведением журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы воспитания;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала *(в электронной либо бумажной форме – без дублирования)*;

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации[6];

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составление и заполнение педагогическими работниками документации.

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

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.9. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

---

[6] В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться Письмом Минпросвещения России от 12.05.2020 N ВБ-1011/08 "О направлении рекомендациях" (вместе с "Методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, по организации работы педагогических работников, осуществляющих классное руководство в общеобразовательных организациях")

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то догово считается заключённый на неопределённый срок.

2.2.10. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогически работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категори педагог – методист, педагог - наставник, а также ранее успешно прошедши аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не боле трех лет.

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

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

2.2.12. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзно организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начал проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штат работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечен вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий течении 2-х лет;

- работник в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- отнесённые категории граждан предпенсионого возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (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;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- (педагогические работники), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения *(по согласованию)* выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

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

2.2.17. При принятии решений об увольнении 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 нижеоплачиваемую работу), которую

работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.18. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Самарской области.

2.2.19. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям[7], включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

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

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в

---

[7] Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196.

связи с изменением определённых сторонами условий трудового договор работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячно заработка[8]

2.6. Работник, с которым в период приостановления действия трудово договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудов договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное прав течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы мобилизации на поступление на работу по ранее занимаемой им должности учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по так должности работнику может быть предложена другая вакантная должность и работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и ин нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а так соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работник образовательной организации определяется настоящим коллективным договоро правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативны актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебны графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборны органом первичной профсоюзной организации.

В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая учебная неделя. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из чис административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающе персонала образовательной организации устанавливается нормальна продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов неделю.

3.1.3. Для медицинских работников образовательной организаци устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более часов в неделю.

3.1.4. Для педагогических работников образовательной организаци устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогически работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времен (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядо определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания е

---

[8] ст. 37.1. Отраслевого регионального соглашения, регулирующее социально-трудовые отношения в систе образования в Московской области на 2023 -2025 годы (утв. Министерством образования МО, Московской областно организацией Общероссийского профсоюза образования 08.02.2023).

изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре Приложение 2 к Приказу 1601.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

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

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей пр установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только п соглашению сторон трудового договора, а в исключительных случаях п инициативе работодателя, из – за обстоятельств связанных с уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количеств обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов комплектов).

3.1.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течени учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договор работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5. приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам сокращением количества обучающихся, сокращения количества классов (класс комплектов, групп);

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.1.7. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, праве на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной

должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.8. Периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.9. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

3.1.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.11. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя 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 каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.12. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 3.1.11 настоящего раздела.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников на условиях, установленных главой 24 ТК РФ для служебных командировок, служебных поездок. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.1.13. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее -

особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работнико и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работник привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных дл режима рабочего времени работников организации в каникулярное время соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководител образовательной организации по согласованию с выборным органом первично профсоюзной организации.

3.1.14. Приказ руководителя образовательной организации об изменени режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особы обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работ (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органо первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенност регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарно рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;

- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническим средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решени органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование усл связи (в том числе интернет-связи);

- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);

- особенности порядка взаимодействия работодателя (представител работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особ обстоятельств;

- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурны группах (классах), а также определения категорий работников для работы в режи удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогическ работы при реализации образовательных программ с применением электронно обучения и дистанционных технологий;

- перечень оснований, позволяющих исключить работника из спис работников, работающих в «дежурных» группах (классах);

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работник учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником образовательной организации заключае дополнительное соглашение к трудовому договору, которым времен устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) определением особенностей работы в таком режиме.

3.1.14.1. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляе

дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отды
может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию
работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.1.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учето
рационального использования рабочего времени учителя, не допускающе
перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом
приёмом пищи, за исключением, предоставляемых по письменному заявлени
самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключи
нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась
непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы меж
каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются
отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебны
занятиями (уроками) для обучающихся.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможнос
учителям предусматривается один свободный день в неделю с целью использован
его для дополнительного профессионального образования, самообразовани
подготовки к занятиям.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписани
занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя
соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовы
договорами, должностными инструкциями.

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

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

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

3.1.17. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлека
работников, работающих на должностях, указанных в перечне должностей, котор
устанавливается ненормированный рабочий день Приложение № 3 к коллективно
договору, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной д
них продолжительности рабочего времени.

3.1.18. В случае привлечения педагогических работников, по решен
уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственн
итоговой аттестации по образовательным программам основного обще
образования в рабочее время, они освобождаются от основной работы на пери
проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранени
среднего заработка.

3.1.19. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечен
работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с

письменного согласия в случае необходимости выполнения заране непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейше нормальная работа образовательной организации.

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

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

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

3.1.20. Привлечение работников организации к выполнению работы, н предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускаетс только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласи работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.21. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв дл отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилам внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливаетс возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающими (воспитанниками).

3.1.22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основно удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливает Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 4 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Перече должностей и продолжительность отпуска указаны в приложении № 1 к данно коллективному договору.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваем отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением мес работы (должности) и среднего заработка.

3.1.23. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечен шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваем отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (стат 122 ТК РФ).

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодн соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласован с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем з недели до наступления 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 статьями 124-125 ТК РФ.

3.1.24. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней. Перечень должностей и продолжительность отпуска указаны в приложении № 1 к данному коллективному договору.

3.1.25. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена в Приложении № 3 к коллективному договору.

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

3.1.26. 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. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

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

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

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

- 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, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169*).

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

3.1.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 7 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.1.30.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели.

3.1.30.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику п
его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлени
и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретна
продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется п
соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе
учетом условий его использования.

3.1.30.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не боле
одного года.

3.1.30.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска
работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не
использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору
педагогического работника в удобное для него время.

3.1.30.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем
досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении
прервать отпуск не менее чем за неделю.

3.1.30.6. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней
нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае
заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске,
или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

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

3.1.30.7. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в
образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по
соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту
работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе
по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию
приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.1.30.8. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске
засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда
в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты
труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы,
дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей
право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с
педагогической деятельностью.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант:
согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы

рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядк установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленны нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реж чем каждые полмесяца, посредством перечисления денежных средств на банковски счет работника.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 20-е число текущего месяц и пятое число следующего месяца.

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

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок 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 расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации[9].

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), 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.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников ГБООУ "Санаторная школа-интернат №9 г.о.Самара", разработанного в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда), за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;

---

[9] Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 час производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тариф ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) каждый час работы в ночное время.

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

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужден приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на ср более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а так средний заработок за период приостановления им исполнения трудовы обязанностей.

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

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении[10]

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с

---

[10] Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ нормальными условиями труда (в соответствии со статьей 147 ТК РФ) в размере 4 тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ нормальными условиями труда, на основании приказа руководителя образовательной организации.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключение государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам н устанавливаются (отменяются).

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

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

4.11. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

4.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогичес
работникам образовательной организации производится также и в каникулярн
период, не совпадающий с их отпуском.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более тр
дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, друг
педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующ
выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Временное замещение длительно отсутствующего по другим причинам (п
получении им дополнительного профессионального образования, совмещающе
работу с получением образования, при направлении его в командировку и т.д
педагогического работника, осуществляющего классное руководство, други
педагогическим работником производить оплату из средств экономии.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, н
непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняема
педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную
оплату[11]производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их
отпуском.

4.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением
капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в
размере двух третей средней заработной платы работника.

4.14. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного
согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы *(иной режим
рабочего времени)*, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности
рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.15. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных
технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в
виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться
основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные
и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических
работников на режим удаленной работы.

4.16. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий
(деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и
уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по
организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим
основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета
заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу
каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по
указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство
в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной
организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное
руководство, установленных по решению органов государственной власти.

---

[11] Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.17. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществле профилактических прививок, подтверждённые документом медицинс учреждения, переводятся с их согласия на режим удалённой работы на пер объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В слу невозможности по объективным причинам перевода на режим удалённой работ такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы

4.18. Учитывать установленную квалификационную категорию по должно учителя (преподавателя), независимо от преподаваемого предмета (дисципли курса), а по должностям работников, по которым применяется наименова «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительн образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старш методист, инструктор-методист - старший инструктор- методист, трен преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по ка конкретно должности присвоена квалификационная категория.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работника учитываются при оплате труда при выполнении ими педагогической работы следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационн категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), ти образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установле квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должност педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должност (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) пр условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебны программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	**Должность, по которой рекомендуетс при оплате труда учитыват квалификационную категорию установленную по должности, указанно в графе 1**
1	**2**
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной

	должности); учитель, преподаватель ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»; старший тренер - преподаватель; тренер - преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

Учитель-логопед.	Учитель-логопед; учитель (независим от преподаваемого предмета либо начальных классах) в специальны (коррекционных) классах для детей ограниченными возможностям здоровья; воспитатель, педаго дополнительного образования, старши педагог дополнительного образовани (при совпадении профиля кружка направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

звена	
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; руководитель физического воспитания
Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания)	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; руководитель физического воспитания; инструктор по физической культуре
Инструктор по физической культуре	Учитель физкультуры (физического воспитания); старший тренер-преподаватель; тренер – преподаватель; преподаватель физкультуры (физического воспитания); руководитель физического воспитания

Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Учитель того же предмета (дисциплины общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена
Заместитель руководителя по воспитательной и методической работе, заместитель руководителя по методической работе	Методист, старший методист, старший воспитатель

Педагог-организатор	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Педагог-организатор

4.19. Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

4.20. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

4.21. Размеры должностных окладов (окладов) работников индексируются в размерах и сроки, установленные учредителем.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки

молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за
средств образовательной организации санаторно-курортным лече
санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.
5.1.4. Работодатель организует в образовательной организации услови
общественного питания работников.
5.2. Работодатель обязуется:
5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случ
предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашен
заключённым учредителем образовательной организации, и настоя
коллективным договором.
5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работни
образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитыв
мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.
5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организац
в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во вне учебное вре
спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивн
оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.
5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательно
организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций п
различным видам спорта.
5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организаци
в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовый зал и другие
приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных
общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации.
5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации
на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы
(должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления,
согласованного с работодателем.
Работники, достигшие возраста сорока лет, 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 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
новании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы
гласовывается (согласовываются) с работодателем.
Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских
анизаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни)
бождения от работы (ч.5 ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.7. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) с коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуск по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работник время, согласованное с работодателем.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов[12], в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

---

[12] Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия тру
внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающ
производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведени
образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведени
мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучени
работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки услови
труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда
заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление
образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной
труда организации в соответствии со статьей 214 и 217 Трудового кодекса
Российской Федерации.

6.1.4. 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 14 июля 2021 г. № 467 н "Об утверждении Правил
финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного
травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного
лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными
производственными факторами".

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

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной
организации по охране труда к началу каждого учебного года.

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

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

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

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение
положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-
«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской
Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке
условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении
компенсационных мер работникам.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудов кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащи государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и други средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценны пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами соответствии с нормами, установленными законодательством.

6.1.12. Обеспечивать организацию проведения предварительных п поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследовани работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработ на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарном минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим помещениях.

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

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

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

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

6.2. 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.

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективн
защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководител
образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровы
людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или о
ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлени
признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в
совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических
работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в
образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых
педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к
педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая
обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием,
оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых
педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год
их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за
работу с молодыми педагогами[13];
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в
Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых
едагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие
нкурсы;

змер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников,
ющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместн работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровожде деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательн организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утвержда программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказыва поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей[14].

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное

196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем[15].

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя[16].

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника[17]. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя[18], в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в

---

[15] Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

[16] Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

[17] С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

[18] Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

соответствии с Положением о служебных командировках работни
принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первич
профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

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

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

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за
счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное
образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго
профессионального образования, соответствующего профилю деятельности
образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по
согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации
работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый
отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной
работы на условиях, определённых в трудовом договоре[19].

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального
артнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых
ношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать
пределённые настоящим коллективным договором обязательства и
говоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам
улирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-
довых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой
и и другим социально значимым вопросам.

тветствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей
самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления
определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллектив договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопро связанных с содержанием коллективного договора и его выполнен предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информа о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудо профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью у интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социаль напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первич профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудо кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональ союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными закона настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих пр работников образовательной организации, учитывать мнение выборного орг первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотрен трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организац Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящ коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольн органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организа по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативн правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работник входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пункт вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительно согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичн профсоюзной организации.

9.2.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением ти учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уста порядка принятия решения о назначении представителя работников (чле выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательн организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичн профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзн организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы *(в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ)*;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 336 ТК РФ);

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

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

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

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

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

9.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

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

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

9.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя)

выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

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

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

9.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

9.4.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.4.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

9.4.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих профсоюзных органов.

9.4.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

9.4.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

10.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи(телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.3. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации работы, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с возмещением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.4. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального

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

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

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

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

10.1.8. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.9. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав борного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от овной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том е, выполняющие работу на общественных началах в территориальной низации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением его заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, диумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения ктивных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и ения коллективного договора.

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

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

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организа включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организа комиссий образовательной организации по определению учебной нагру педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характе специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений и дру комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагиваю социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельнос образовательной организации и учитывается при награждении и поощрен работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иным наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетны званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательств органов управления образованием и (или) представителей работодателя деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа п реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награжден работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединени профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательно организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационно сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора существляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения оллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и ключения коллективного договора ГБООУ "Санаторная школа-интернат №9 .Самара"

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего письменного запроса[20].

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

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

---

[20] В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный оговор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется аботодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и играционной политики Самарской области. Вступление коллективного договора в лу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и риложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного говора:

приложение № 1 Перечень должностей по которым предоставляется егодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 лендарных дней;

приложение № 2 Перечень должностей (профессий) по которым доставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в виях, отнесенных к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам иальной оценки условий труда;

приложение № 3 Перечень должностей (профессий) с ненормированным им днем, по которым предоставляется ежегодный дополнительный иваемый отпуск.

одателя:

ель
льной организации

Сафиуллина

2024 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

А.Р.Юсупова
(подпись, Ф.И.О.)

«1» августа 2024 г.

Приложение № 1
к Коллективному договору ГБООУ СО
«Санаторная школа - интернат № 9 для
обучающихся, нуждающихся в длительном
лечении, городского округа Самара»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ЕЖЕГОДНЫЙ ОСНОВНОЙ УДЛИНЕННЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬЮ 56 КАЛЕНДАРНЫХ ДНЕЙ

I. Административный персонал

1. Директор
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
3. Заместитель директора по воспитательной работе

II. Педагогический персонал.

Приложение № 2
к Коллективному договору ГБООУ СО
«Санаторная школа - интернат № 9 для
обучающихся, нуждающихся в длительном
лечении, городского округа Самара»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) ПО КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ЕЖЕГОДНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТНЕСЕННЫХ К ВРЕДНЫМ И (ИЛИ) ОПАСНЫМ УСЛОВИЯМ ТРУДА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА

Таблица № 2

№ п/п	Должность (профессия)	Количество дней (календарных) дополнительного отпуска
1.	Повар	7

———

Приложение № 3
к Коллективному договору ГБООУ СО
«Санаторная школа - интернат № 9 для
обучающихся, нуждающихся в длительном
лечении, городского округа Самара»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ (ПРОФЕССИЙ) С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ, ПО КОТОРЫМ ПРЕДОСТАВЛЯЕТСЯ ЕЖЕГОДНЫЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

Должность (профессия)	Количество дней (календарных) дополнительного отпуска
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	6
Главный бухгалтер	6
Бухгалтер	3
Водитель автомобиля (в соответствии с условиями трудового договора)	3
Секретарь руководителя	3

———

ГБООУ «Санаторная
школа-интернат № 9 г.о. Самара»

Прошнуровано и скреплено печатью
(52) листов
Директор Т.Ю. Сафиуллина

Сафиуллина Татьяна Юрьевна

Подписано цифровой подписью: Сафиуллина Татьяна Юрьевна
Дата: 2024.11.28 11:32:40 +04'00'