

Председатель профкома
КГБОУ «Бийская
общеобразовательная
школа-интернат №3»
_____ Е.В. Телешева
14.10.2024

Директор
КГБОУ «Бийская
общеобразовательная
школа-интернат №3»
_____ М.А. Попова
14.10.2024

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья
«Бийская общеобразовательная школа-интернат №3»
на 2024-2027 г.г.

Коллективный договор вступает в силу 15 октября 2024 г

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее - стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Бийская общеобразовательная школа-интернат №3».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие основные понятия и термины:

1.3. работодатель - Краевое государственное бюджетное общеобразовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» (в дальнейшем - КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №3»), действующее в соответствии с Уставом Бийской общеобразовательной школой-интернатом №3» (далее - Устав учреждения");

представители работодателя – директор, действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №3»;

первичная профсоюзная организация - первичная профсоюзная организация работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №3», созданная и действующая в учреждении в соответствии с Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза);

профсоюзный комитет, профком - выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации, являющийся полномочным представительным органом работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №3» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора - постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения;

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс РФ, ТК РФ);

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

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

Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность на 2022-2024 годы (далее - Соглашение), регистрационный номер 474 от 11.02.2022г.

1.5. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и

профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат №3» Поповой Марины Алексеевны;

работники образовательного учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации Телешева Елена Викторовна.

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

1.8. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее - локальные нормативные акт), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательного учреждения, под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Ознакомление работников с принятыми локальными нормативными актами (изменениями в них) осуществляется в срок не позднее пяти рабочих дней с момента их принятия, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

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

1.10. Профсоюзный комитет 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 профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.11. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее - локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством, если иной порядок в форме согласования не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального

нормативного акта, помимо случаев обязательного участия профкома, прямо предусмотренных коллективным договором.

Изменения и дополнения в локальные нормативные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются работодателем при разработке и принятии локальных актов образовательного учреждения (положение, порядок, правила, инструкция, регламент, графики работы и отпусков, форма расчетного листка, тарификационный список и др.), приказов и распоряжений, в том числе по утверждению локальных нормативных и иных актов образовательного учреждения, включая определение конкретных мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальной поддержки работников и по другим социально-трудовым вопросам (планы, программы и др.).

При нарушении установленного порядка принятия локальных нормативных актов (с учетом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом) работодатель обязуется по письменному требованию профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

Порядок действия локальных нормативных актов, включая срок действия, определяется в соответствии со статьей 12 ТК РФ. Срок действия локальных нормативных актов, являющихся приложением к коллективному договору, определяется работодателем при их принятии в установленном порядке и не зависит от истечения срока действия коллективного договора, если иное не предусмотрено коллективным договором.

1.12. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно с профкомом обсуждать предложения профкома, представленные в письменной форме по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в 15- дневный срок направлять профкому свой мотивированный письменный ответ по каждому вопросу.

1.13. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения); мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства.

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора.

1.14. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копии такого решения в течение 15 (пятнадцати) дней с момента получения работодателем решения от соответствующего уполномоченного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.15. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по

сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

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

1.16. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

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

2.1.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса РФ, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Соглашения, Устава учреждения, настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов учреждения.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей (включая установленный при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических работников с указанием количества часов, условия оплаты труда (размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и др.

2.1.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой

49.1 ТК РФ, а также с учетом положений настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов учреждения.

2.1.5. Работодатель в соответствии с действующим порядком обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающего в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер должностного оклада, ставки заработной платы, устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а для педагогических работников - исходя из учебной нагрузки;

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

2.1.6. При реализации учреждением образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий с работниками, включая заместителей директора, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной (удаленной) работы.

При выполнении педагогическими работниками дистанционной (удаленной) работы работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.1.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

2.1.8. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника учреждения с его письменного согласия приказом образовательной организации, изданным на основании заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты.

При надлежащем осуществлении педагогическим работником деятельности по классному руководству (эффективность деятельности по классному руководству) работодатель не вправе без согласия работника досрочно отменить поручение о выполнении обязанностей по классному руководству, за исключением сокращения количества классов.

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. Отсутствие педагогического работника является длительным в случае, если период отсутствия по болезни или другим причинам составляет более 15 (пятнадцати) дней.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется только с его письменного согласия с установлением всех видов выплат за каждый класс.

2.1.9. Работники учреждения (в том числе заместители директора учреждения) наряду с работой, определенной трудовым договором, могут выполнять дополнительную работу в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по должностям педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, кружках, секциях (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.

При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники, за исключением заместителей директора, имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. Изменение установленного объема учебной нагрузки осуществляется в порядке и на основаниях, предусмотренных для педагогических работников (с учетом положений настоящего пункта).

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам в учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, что учителя, воспитатели, для которых учреждение является местом основной работы,

обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.10. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

2.1.11. Проведение аттестации педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения России от 24 марта 2023г. № 196.

Для организации и координации работы по подготовке и представлению материалов для проведения аттестации педагогических работников в целях установления первой и высшей квалификационных категорий, а также в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в учреждении определяется работник, осуществляющий работу по подготовке и представлению аттестационных материалов на педагогических работников.

2.1.12. При регулировании в учреждении вопросов, связанных с установлением тождества по должностям педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, применяются нормативные правовые и иные акты Министерства образования и науки Алтайского края.

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. 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.

Не устанавливать испытание при приеме на работу:

педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;

педагогических работников, ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;

лиц предпенсионного возраста;

лиц пенсионного возраста, имеющих стаж работы свыше 20 лет.

При заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, а также справку о том, является или не является

лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, требовать только при заключении трудового договора.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения профкома и является приложением к трудовому договору.

2.2.3. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Соглашением, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а также учитывать положения настоящего коллективного договора.

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.

Не допускать сбора от педагогических работников отчетов, документов и иной информации, находящейся в распоряжении учреждения и содержащейся в Комплексной информационной системе «Государственные услуги в сфере образования в электронном виде», в том числе в электронном журнале.

Закреплять в трудовых договорах с педагогическими работниками их право не представлять работодателю информацию, которая может быть получена путем выгрузки из информационных систем, включая информацию, необходимую для прохождения педагогическим работником аттестации.

При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Алтайского края по снижению отчетности.

В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.4. 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.

2.2.5. При заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами образовательной организации.

2.2.6. Обеспечивать на основании письменного заявления работника 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 РФ.

2.2.7. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

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

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

2.2.9. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.10. В случае изменения требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не использовать это в качестве основания для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при успешном прохождении им аттестации.

2.2.11. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом.

2.2.12. Осуществлять комплектование классов на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.2.13. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка определения условий их установления и (или) при увеличении), размеров постоянных выплат стимулирующего характера, установленных на год, размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.2.14. Обеспечивать условия труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования вне места нахождения работодателя. (возможность приема пищи, осуществления санитарно-гигиенических нужд и др.).

2.2.15. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ, принимая решения с учетом мнения профкома.

2.2.16. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - не позднее чем за три месяца.

С этой целью направлять в профком проекты приказов, копий документов, являющихся основанием для принятия таких решений, другую необходимую информацию, а также совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

При письменном уведомлении профкома о предстоящих мероприятиях по сокращению численности или штата работников учреждения прилагать: проекты приказов о сокращении численности или штата работников, перечень сокращаемых должностей и список сокращаемых работников, проект нового штатного расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, информацию об изменении учебной нагрузки, количества классов и групп.

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

Критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

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

2.2.17. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом их повышения и расширения, в том числе:

предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца;

обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников;

недопущение одновременного увольнения работников - членов одной семьи по сокращению численности или штата;

сохранение за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в учреждении при появлении вакантных рабочих мест (в первую очередь, на работу, соответствующую квалификации работника, а также другую работу);

установление повышенных размеров выходного пособия и единовременной компенсации, предусмотренных статьей 178 ТК РФ.

2.2.18. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять по согласованию с работодателем свободное от работы время не менее двух часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.19. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим квалификационную категорию;
- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- родителям в многодетной семье;
- лицам, принимавшим участие в специальной военной операции;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- двум и более работникам из одной семьи;
- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между

работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работникам, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось менее трех лет.

2.2.20. Не осуществлять в течение учебного года организационно- штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

2.2.21. При рассмотрении вопросов прекращения трудового договора с работниками незамедлительно информировать профком в письменной или электронной форме о поступившем заявлении от работника об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).

2.2.22. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода 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).

2.3. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;

- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества;

2.4. развитие системы взаимодействия с другими образовательными организациями с целью обмена опытом в различных формах

2.5. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности руководителя учреждения

- объявление благодарности профкома

- награждение Почетной грамотой учреждения

- награждение Почетной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);

- представление к наградам, решение по которым принимается органами власти;

- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов;

- награждение за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в деятельности учреждения и системы образования;

2.6. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при установлении

порядка временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, которые включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов, прежде всего локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ;

- порядок формирования списка работников, временно переводимых на дистанционную работу, в том числе педагогических работников в целях реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами (расходными материалами и др.);

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции (затраты на использование услуг связи (в том числе интернет-связи) и др.);

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором));

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

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

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

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

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

- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;

- особенности порядка взаимодействия между представителями работодателя и профкомом по социально-трудовым вопросам и иным вопросам, вытекающим из положений трудового законодательства, соглашений, коллективного договора, на период наличия обстоятельства (случая), послужившего

основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.7. Работодатель и профком разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при наступлении периода, когда по решению уполномоченных органов государственной власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, которые включают в себя:

- определение перечня должностей работников, обеспечивающих охрану и содержание учреждения, начисление и выплату заработной платы, поддержание процессов, которые не могут быть приостановлены;

- порядок оформления привлечения к работе;

- особенности режима рабочего времени и времени отдыха;

- условия и особенности оплаты труда;

- иные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников в указанный период.

Порядок и условия привлечения к работе в указанные периоды определяются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профкома (по согласованию с профкомом).

2.8. Работодатель и профком руководствуются Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/ № ВБ-107/08/634 «О Примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений») в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации, с учетом перспектив развития образовательного учреждения, результатов аттестации педагогических работников, реализации программ, связанных с развитием инклюзивного образования, и других условий.

Работодатель обязуется обеспечивать мероприятия по проведению профессионального обучения, дополнительного профессионального образования работников, направлять их на курсовое, индивидуальное и иное профессиональное обучение.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (часть 4 статьи 196 ТК РФ).

3.1.2. Работодатель и профком совместно разрабатывают и реализуют меры, направленные на:

- обеспечение непрерывного профессионального развития работников;
- снижение текучести кадров в учреждении, повышение уровня квалификации педагогических работников (увеличение количества работников, имеющих ученые степени и звания, увеличение числа получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, и др.);
- создание условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной Переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения;
- обеспечение права педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

3.1.3. 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. При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен определяться исходя из требований, соответствующих ФГОС.

3.1.4. Работодатель и профком содействуют реализации права работников на дополнительное профессиональное образование, в том числе обеспечивая за счет средств целевой субсидии обучение работников по программам повышения квалификации, реализуемым Профсоюзом, при условии соблюдения требований антимонопольного законодательства и соответствия результатов освоения таких программ уставным целям деятельности организации.

3.1.5. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения профкома (статья 187 ТК РФ).

3.1.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и. другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

3.1.7. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.1.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 и 174 ТК РФ, предоставляются работодателем:

педагогическим работникам, получающим по направлению работодателя второе высшее образование или среднее профессиональное образование по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

иным работникам образовательного учреждения, получающим по направлению работодателя второе образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения.

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

3.1.9. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

3.1.10. При направлении работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) исходят из того, что:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором;
- направление педагогического работника для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) за пределами рабочего времени возможно только с согласия работника;
- получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) осуществляются за счет средств работодателя (образовательного учреждения).

3.1.11. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников' 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 Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

4.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности 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 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников . организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности 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.

Режим рабочего времени педагога-психолога, социального педагога определяется с учетом того, что, как правило, половина недельной продолжительности их рабочего времени предусматривается для выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса, другая половина - для подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. При этом выполнение второй половины работы педагогом-психологом, социальным педагогом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

4.1.5. Рабочее время учителя-дефектолога, учителя-логопеда, определяется в виде нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 20 часов в неделю, которая является для них одновременно и рабочим временем, включая индивидуальную работу с обучающимися, а также иную работу, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическую, подготовительную, организационную и иную.

Конкретная продолжительность занятий непосредственно с детьми, методической, подготовительной, организационной, диагностической и другой работы в рамках установленной 20-часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы определяется графиками работ, индивидуальными планами работ и т.п. в образовательном учреждении.

4.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, регламентируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми работодателем в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

При установлении учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной

нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах .

Работодатель должен ознакомить учителей и других педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск, но не менее чем за два месяца до начала нового учебного года.

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

4.1.6. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме.

Увеличение или снижение объема учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника, возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.6, 5.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, в том числе:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

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

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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. 3 51.7 ТК РФ.

4.1.8. Педагогическому работнику по его инициативе может быть установлен объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы, определяемый по соглашению сторон трудового договора:

Работодатель рационально использует педагогический кадровый потенциал учреждения в целях обеспечения качественного и результативного образовательного процесса, для чего:

не допускает необоснованного сокращения количества педагогических работников, которое повлечет существенное увеличение объема учебной нагрузки у оставшихся педагогических работников;

обеспечивает распределение объема учебной работы таким образом, чтобы общий (суммарный) объем учебной нагрузки с учетом дополнительной внеурочной деятельности, факультативов, кружков, занятий по дополнительному образованию, и т.п. не превышал для каждого педагогического работника 36 часов в неделю.

4.1.9. 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.

4.1.10. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических

работников с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые не являются для них рабочим временем, в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Не допускаются перерывы между занятиями более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

Учителям и другим педагогическим работникам с учетом реальных возможностей предоставляется один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. При этом не требуется обязательное присутствие работника на рабочем месте, а также информирование работодателя об отсутствии на рабочем месте в свободный день.

Рабочее время учителей и других педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

4.1.11. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.1.12. 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.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

4.1.13. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя по согласованию с профкомом.

4.1.14. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия обстоятельств (случаев), указанных в статье 312.9 ТК РФ.

Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ и п. 2.5 настоящей модели по согласованию с профкомом.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с вышеуказанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

4.1.15. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

4.1.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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

4.1.17. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по Заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Дата предоставления другого дня отдыха определяется по соглашению сторон.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

4.1.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.1.19. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

4.1.20. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

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

Работникам по их желанию предоставляется оплачиваемый отпуск при получении путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям. Продолжительность такого отпуска устанавливается с учетом срока действия путевки.

Работнику, который является супругом лица, принимающего участие в специальной военной операции, предоставляется по его желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его супруга в отпуске.

Изменение графика отпусков осуществляется с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

4.1.21. Работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска при переносе отпуска, если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.1.22. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

4.1.23. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный, оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

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

4.1.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен по письменному заявлению работника на срок, определяемый по соглашению между работником и работодателем, при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.1.26. Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.1.27. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1 Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный неоплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника - до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;
- призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации -1 календарный день.

4.2.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации предусматривает в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором:

- дополнительные гарантии и компенсации работникам, проходящим вакцинацию (повторную вакцинацию) по эпидемическим показаниям (против коронавирусной инфекции и др.), в том числе по предоставлению дополнительного времени отдыха с сохранением заработной платы;

- возможность перенесения по соглашению сторон отпуска, совпавшего с периодом, когда по решению уполномоченных органов государственной власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, на другое время, не совпадающее с указанными периодами.

4.2.3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам

4.2.4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с профкомом в отношении работника, являющегося членом Профсоюза (при обращении в профком).

Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников.

Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

4.4. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства — 2 календарных дня;
- при бракосочетании детей - 2 календарных дня;
- для проводов близких родственников на военную службу — 1 календарный день;
- неожиданного (внезапного) тяжелого заболевания, а также увечья (в том числе ранения, травмы, контузии) супруга, близкого родственника - 3 календарных дня;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).

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

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

4.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.7. Работодатель в дни проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА), когда образовательное учреждение становится пунктом проведения экзамена, обеспечивает педагогическим работникам, не задействованным в проведении ГИА, для которых помещение для проведения ГИА является рабочим местом, перемещение их на другое рабочее место или возможность осуществления методической и (или) другой педагогической работы вне образовательного учреждения.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Система оплаты труда работников учреждения основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа административно-управленческого персонала, а также учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

систему оплаты труда педагогических работников (основного персонала), основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда с использованием «ученико-часа», «дето-дня»; на применении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников учреждения, других локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми по согласованию с профкомом.

5.4. Работодатель обеспечивает формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не допуская установления различных размеров «ученико-часа», «дето-дня», , тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию в одном учреждении.

5.5. Размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера за результативность работы в предыдущем учебном году, премий (по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий) и иных выплат стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, определяются на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5.6. В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается

комиссия, в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и профкома.

Количественный и персональный состав комиссии ежегодно утверждается приказом образовательного учреждения на начало учебного года с учетом предложений профкома.

В полномочия комиссии входит:

- анализ представленных документов по оценке результативности и эффективности труда работников;

оценка выполнения работниками, включая совместителей (внутренних и внешних), утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

Документы, представляемые в комиссию, подготавливаются представителями образовательного учреждения на основе объективных нефальсифицируемых данных из информационных систем с условием обязательного ознакомления работника с этими данными и не могут быть запрошены с работников.

5.7. Установление заработной платы, включая распределение стимулирующих выплат работникам, а также разработка и согласование формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата педагогических работников, осуществляется с обязательным участием профкома.

5.8. Размер ставки заработной платы педагогического работника устанавливается один раз в год при тарификации. Не допускается уменьшение размера ставки заработной платы в течение учебного года в связи с изменением численности классов (групп) в нарушение норм, предусмотренных статьями 72, 74 ТК РФ.

Оплата часов внеурочной деятельности, являющейся неотъемлемой и обязательной частью основной общеобразовательной программы, осуществляется в размере, соответствующем размеру оплаты часов учебной нагрузки педагогического работника независимо от формы реализации внеурочной деятельности (сетевая форма, проектная деятельность и др.).

5.9. Для формирования структуры, штатного состава и численности учреждения применяется штатное расписание, содержащее перечень подразделений, наименований должностей (специальностей, профессий) с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

В отношении педагогических работников в штатном расписании указывается общее количество ставок по педагогической должности по тарификации и месячный объем их базовой части оплаты труда.

В целях обеспечения фиксации и учета выплат, осуществляемых педагогическим работникам с учетом фактического объема учебной (преподавательской, педагогической) работы, компенсационных выплат, в том числе ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, а также иных выплат, носящих обязательный характер, применяется тарификационный список педагогических работников.

5.10. Оплата дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей педагогических работников, осуществляется в соответствии с перечнем таких работ с указанием размера оплаты, который устанавливается Положением об оплате труда работников, принятым с учетом мнения профкома (по согласованию с профкомом).

Размеры и условия дополнительных выплат за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.11. Работодатель по обращению профкома информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат в разрезе основных категорий работников.

5.12. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда, в учреждении минимальную заработную плату в городе Москве, установленную в порядке, предусмотренном московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, и ее своевременную индексацию.

5.13. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.14. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера. Принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

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.

Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: за первую, половину месяца - 15 числа текущего месяца и за вторую половину - 30 числа текущего месяца.

Обязанность работодателя по соблюдению сроков выплаты заработной платы считается выполненной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника в указанные даты.

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

5.15. Для вновь принятых работников устанавливается иной порядок расчета суммы заработной платы к получению за первый месяц работы.

Если работник принят на работу до дня выплаты заработной платы за вторую половину предыдущего месяца:

в день выплаты заработной платы за вторую половину предыдущего месяца выплачивается заработок исходя из количества отработанных к этому числу дней;

в день выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца выплачивается заработок за первую половину месяца за минусом ранее выплаченной суммы;

в день выплаты заработной платы за вторую половину текущего месяца выплачивается заработок за вторую половину прошедшего месяца.

В случае если работник принят на работу в период, между датами выплаты заработной платы в учреждении:

в день выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца выплачивается заработок исходя из количества отработанных к этому числу дней;

в день выплаты заработной платы за вторую половину текущего месяца выплачивается заработок за прошедший месяц за минусом ранее выплаченной суммы.

Если работник принят на работу после дня выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца, то в день выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца выплачивается заработок за прошедший месяц исходя из количества отработанных в нем дней.

Все последующие выплаты заработной платы для вновь принятых работников рассчитываются по общему правилу.

5.16. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан предоставить в электронном виде расчетный листок не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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

ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, входящие в базовую часть заработной платы работников;

доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды работ);

выплаты стимулирующего характера (включая премии).

5.18. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, включают предусмотренные системой оплаты труда учреждения компенсационные и стимулирующие выплаты, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится работникам в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П, когда учитывается не только тарифная (базовая) часть заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

5.19. Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на дистанционную (удаленную) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

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 переходе педагогических работников на дистанционную (удаленную) работу.

5.20. Педагогическим и иным работникам, обеспечивающим работу дежурных классов, охрану и содержание образовательного учреждения, начисление и выплату заработной платы, а также поддержание процессов, которые не могут быть приостановлены в периоды, когда по решению уполномоченных органов государственной власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, устанавливаются стимулирующие выплаты на условиях и в размерах, предусмотренных локальными нормативными актами по оплате труда.

5.21. Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя, получают вознаграждение как за период их фактического выполнения в течение учебного года, так и в каникулярные периоды, не совпадающие с их отпуском (в том числе в период летних каникул).

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период необоснованное изменение (уменьшение) размеров всех видов установленных выплат педагогическим работникам за классное руководство по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов .

На время длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство , другому педагогическому работнику может быть поручена дополнительная работа по осуществлению классного руководства с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени выполнения дополнительной работы в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству работодатель вправе отменить выполнение данной работы, предупредив педагогического работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня, с прекращением осуществления всех видов установленных работнику выплат за классное руководство.

5.22. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению 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 учреждения, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство , установленных по решению органов государственной власти.

5.23. В случае задержки выплаты заработной платы, включая выплату заработной платы не в полном объеме, на срок более 15 дней работник имеет право в соответствии со статьей 142 ТК РФ приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в

письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.24. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

5.26. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (приложения 1,2).

5.27. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников.

5.28. Переработка рабочего времени воспитателей, младших 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 учреждения с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, то есть замена временно отсутствующего учителя, 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 учреждения с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

5.29. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) - со дня присвоения, награждения.

при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации - со дня принятия решения о награждении.

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

5.30. Работодатель обеспечивает учет при оплате труда имевшейся квалификационной категории у педагогических работников по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на срок один год;

до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») — на срок один год;

по окончании длительной болезни, длительного отпуска сроком до одного года - на срок шесть месяцев;

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

при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации учреждения, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - на срок шесть месяцев;

в случае истечения срока действия квалификационной категории в период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ 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, - на срок шесть месяцев.

5.35. В Положении об оплате труда работников предусматривается учет квалификационной категории педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми и иными актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.36. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат работнику учреждения по вине иных должностных лиц учреждения требования по возмещению учреждению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

5.37. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Министерством обрнауки Алтайского края.

Дополнительный вид работы по сопровождению обучающихся до пунктов проведения ГИА поручается педагогическим работникам с их письменного согласия и на условиях дополнительной оплаты, конкретный размер которой устанавливается Положением об оплате труда работников учреждения.

Педагогическим работникам, направленным работодателем для участия в проведении ГИА, которые не смогли участвовать в организации экзамена в день его проведения по независящим от них причинам, выплачивается компенсация. Конкретные размеры и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

5.38. Стороны договорились предусматривать в локальных нормативных актах, регулирующих вопросы оплаты труда, компенсационные выплаты педагогическим работникам, осуществляющим наставническую деятельность.

5.39. При увольнении работников и в случае отсутствия виновных действий работника, повлекших увольнение, стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году осуществляются пропорционально отработанному времени в течение учебного года в размерах, установленных локальными нормативными актами по оплате труда.

5.40. Система нормирования труда в учреждении определяется работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.41. По обращению профкома работодатель информирует коллектив работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, , выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

5.42. Стороны совместно участвуют в мониторинге заработной платы работников учреждения, включая мониторинг размеров заработной платы работников, соотношения постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

VI. Политика охраны труда и здоровья сотрудников

6.1. В соответствии с настоящим договором образовательное учреждение и Профсоюз совместными усилиями обеспечивают комфортные и безопасные условия труда для работников, осуществляют профилактику травматизма на производстве и профзаболеваний.

6.2. Финансирование совместных мероприятий образовательного учреждения и Профсоюза осуществляет образовательное учреждение за счет

денежных средств, резервируемых в порядке, который установлен положениями ст. 225 ТК РФ.

6.3. В целях определения приоритетов в финансировании мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, используются результаты специальной оценки условий труда, а также рекомендации Профсоюза.

6.4. КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» в течение 3 месяцев с момента подписания настоящего договора заключает с медицинской организацией, рекомендованной Профсоюзом, договор о проведении периодических медицинских осмотров работников.

6.5. В целях улучшения условий труда работников допускается привлечение к работе третьих лиц, имеющих необходимую компетенцию.

6.6. Работодатель и профком на паритетных началах учреждают комиссию по охране труда и обеспечивают ее функционирование.

6.7. Профсоюз по мере необходимости содействует работе комиссии по проверке знаний требований охраны труда КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3».

6.8. Профсоюз с периодичностью, согласовываемой с работодателем, посредством отдельных правовых актов, осуществляет контроль над реализацией положений политики охраны труда и здоровья сотрудников образовательного учреждения.

6.9. В соответствии с настоящим договором, КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3» и Профсоюз совместными усилиями, а также с учетом исполнения своих обязанностей, установленных настоящим договором, обеспечивают реализацию таких мероприятий как:

специальная оценка рабочих в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

обучение по охране труда, а также проверка знаний требований охраны труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464;

проведение инструктажей по охране труда в соответствии с ГОСТ 12.0.004-2015;

проведение технического осмотра инфраструктуры учреждения в целях выявления негативных факторов условий труда работников;

формирование перечней работников КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3», которым в силу специфики занимаемой должности должны предоставляться средства специальной защиты, обезвреживающие вещества и средства гигиены;

формирование перечней работников, имеющих право на получение гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях в соответствии с трудовым законодательством и настоящим договором;
модернизация производственной инфраструктуры и технологических процессов учреждения в целях повышения безопасности труда работников;
создание инфраструктуры для отдыха и занятия физкультурой работников;
разработка инструкций по пожарной безопасности для работников;
модернизация инфраструктуры учреждения в целях повышения пожарной безопасности;
организация обучения работников по пожарной безопасности.

6.10 Профсоюз с работодателем определяют дополнительные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (ст. 312.7 ТК РФ).

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и профком обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и молодых педагогов, работников предпенсионного возраста, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации и т.д.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

Обеспечивать работникам, относящимся к лицам с ограниченными возможностями здоровья, беспрепятственный доступ к месту работы, а также к объектам социальной инфраструктуры учреждения.

Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Заключить соглашение об информационном взаимодействии между отделением Фонда пенсионного и социального страхования РФ и учреждением в целях предоставления лицам предпенсионного возраста двух рабочих дней на прохождение диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательного учреждения.

7.2.3. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.2.4. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

7.2.5. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие, приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Не позднее чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и ветеранов педагогического труда, а также о социальных выплатах на предстоящий год.

7.3.2. Осуществлять контроль за организацией питания работников в учреждении, в том числе педагогических и иных работников, которые выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, путем предоставления работодателем возможности приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

7.3.3. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в программах городской организации Профсоюза, способствующих профессиональному и личностному росту, духовному развитию и отдыху.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами городской профсоюзной организации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель признает профком единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями, и обязуется:

8.1.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

8.1.3. Обеспечивать порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме без оплаты за услуги по их начислению и перечислению в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 377 ТК РФ, а также с учетом профсоюзных нормативных документов, принятых по вопросам уплаты, распределения и перечисления членских профсоюзных взносов.

9.1.1. Обеспечивать обязательное заключение трехстороннего соглашения о перечислении профсоюзных взносов между работодателем, первичной профсоюзной организацией и городской организацией Профсоюза и перечислять в полном объеме с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской организации Профсоюза не позднее дня выплаты работникам заработной платы в соответствии с действующим законодательством. При обращении профсоюзных органов предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

9.1.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет городской организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.1.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию с профкомом в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

9.1.4. Обеспечивать реализацию прав и гарантий профсоюзной деятельности, в том числе дополнительных к предусмотренным трудовым законодательством гарантий работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

9.1.5. Не препятствовать представителям профкома осуществлять профсоюзный контроль, включая совместно с органами государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.6. Безвозмездно предоставлять профкому помещения и оборудование как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить

возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

Обеспечивать обязательную рассылку в профком (в электронном виде) приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в соответствии с установленными в учреждении правилами документооборота.

9.1.7. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности средства связи и оргтехники, оборудование, а также канцелярские товары, лицензионное программное обеспечение и доступ к внутренним и внешним информационно-телекоммуникационным сетям, которыми пользуется образовательное учреждение, возможность тиражирования информационных, полиграфических материалов, согласованных с образовательным учреждением, доступ к справочным правовым системам.

9.1.8. Осуществлять бесплатно техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

9.1.9. Предоставлять в бесплатное пользование профкому помещения для делового общения и осуществления общественно значимых функций, в том числе для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы.

9.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения (согласия) сторон в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.3. С учетом мнения профкома производится:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- представление работников к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

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

9.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- утверждение норм профессиональной этики педагогических работников;

- определение особенностей регулирования социально-трудовых отношений в учреждении при установлении порядка временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях;

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- составление графика работы, графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных сроком до одного года отпусков педагогических работников;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.6. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьями 39, 405 ТК РФ.

9.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (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).

С учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

9.8. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с

сохранением среднего заработка (часть 14 статьи 374 ТК РФ) за счет средств от приносящей доход деятельности образовательного учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательного учреждения по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, по проведению процедуры сокращения численности или штата работников учреждения, а также в состав управляющего совета образовательного учреждения и иных органов управления и коллегиальных органов, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, а также относящиеся к деятельности образовательного учреждения в целом.

Председатель первичной профсоюзной организации принимает участие в работе управленческой команды образовательного учреждения, приглашается для участия в организуемых руководством заседаниях и мероприятиях социально-трудовой направленности и в других случаях, предусмотренных коллективным договором;

9.10. Работодатель обязуется:

9.10.1. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя (заместителя) и членов профсоюзного комитета - без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод или перемещение указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.10.2. Производить увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, равно как изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных компенсационных и стимулирующих выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного комитета, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (заместителя) профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.10.3. Обеспечить председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы и являющимся педагогическими работниками, гарантии по прохождению аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности по истечении одного календарного года с момента, когда у них истек срок действия квалификационной категории в период исполнения, полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания.

9.10.4. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, раз в год (в каникулярное время)

возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.10.5. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

9.10.6. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю (путем сохранения за работниками заработной платы за эти часы общественно значимой работы) для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательном учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства раз в год в с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.10.7. Освобождать от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченными по охране труда, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, в том числе членов Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, с сохранением среднего заработка за счет средств от приносящей доход деятельности образовательного учреждения.

9.10.8. Предоставлять членам Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, а также другим лицам гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, в соответствии с локальным актом работодателя.

9.10.9. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

9.10.10. Предоставлять профкому по его письменному запросу в течение пяти дней информацию:

необходимую для заключения (изменения) и подведения итогов выполнения коллективного договора.

по вопросам оплаты труда работников учреждения, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и др.);

- по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.);

- по вопросам квалификации, о дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников, а также другую необходимую информацию, использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

9.10.11. Привлекать представителей профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетных средств.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9. Профком обязуется:

9.1. 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», обеспечивая при этом:

- результативность работы первичной профсоюзной организации по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза;

- проведение оценки деятельности первичной профсоюзной организации с целью измерения, оценки и выявления дефицитов в ее работе, корректировки целей, задач и планов ее развития;

- информирование работников образовательного учреждения о развитии социально-партнерского взаимодействия в учреждении, в том числе о выполнении коллективного договора, локальных нормативных актов, принятых с участием профкома;

- привлечение членов профкома к участию в мониторингах и опросах с целью изучения их ожиданий и потребностей, измерения качества проводимой работы и выработки новых проектов и программ, направленных на социальную поддержку членов Профсоюза.

9.2. Содействовать повышению трудовой дисциплины, качеству труда, формированию корпоративной культуры, предотвращению возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров в образовательном учреждении.

9.3. Своевременно рассматривать проекты локальных нормативных актов и представлять работодателю мотивированное мнение (согласование) по ним.

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

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

- правильностью определения и назначения стимулирующих выплат (посредством участия в их распределении и разработке показателей и критериев эффективности труда);

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников (при ведении трудовой книжки по письменному заявлению работников в бумажном, виде);

- правильностью формирования в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работников;

- охраной труда в образовательном учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью, полнотой и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников, включая взносы в Фонд социального страхования РФ;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения;

по другим вопросам социально-трудового характера.

9.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора в пределах своей компетенции.

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

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в суде, а также академические права и профессиональные интересы — в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.8. Осуществлять проверку правильности, полноты и своевременности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

9.9. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих и иных выборных профсоюзных органов.

9.10. Ходатайствовать перед работодателем о представлении к наградам работников учреждения и участвовать в принятии учреждением решений о награждении работников.

9.11. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников учреждения и членов их семей за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.12. Вовлекать членов Профсоюза, включая молодых педагогов, в активную профсоюзную деятельность, конкурсное движение и волонтерскую деятельность.

9.13. Информировать ежегодно членов Профсоюза о результативности своей работы, деятельности вышестоящих и иных выборных профсоюзных органов, программах Профсоюза образования.

9.14. Осуществлять деятельность в интересах работников - членов Профсоюза в соответствии с утвержденной профсоюзным комитетом сметой доходов и расходов по направлениям:

- организация отдыха и оздоровления членов Профсоюза;
- проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- оказание материальной помощи и социальной поддержки членам Профсоюза, в том числе ветеранам педагогического труда.

Профсоюза, в том числе ветеранам педагогического труда.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОН

11. В целях осуществления конструктивного взаимодействия и совместной деятельности по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, стороны обязуются:

11.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать предусмотренные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности, распространяющихся на работодателя и работников.

Способствовать укреплению первичной профсоюзной организации, в том числе путем направления работника при приеме на работу в выборный орган

первичной профсоюзной организации с целью информирования о ее деятельности.

11.2. Участвовать в постоянно действующем органе социального партнерства, создаваемом на уровне образовательного учреждения, выполнять решения, принятые Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, контролировать работу по выполнению обязательств и решений сторон.

11.3. Принимать меры по повышению эффективности заключенного коллективного договора, обеспечивая непрерывность коллективно- договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении, совершенствование его содержания в течение срока действия.

11.4. Проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательного учреждения.

11.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательном учреждении, в том числе деятельности комиссии по трудовым спорам, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, комиссии по социальному страхованию и других созданных в учреждении комиссий и рабочих органов.

11.6. Участвовать совместно в коллегиальных органах, рабочих группах по вопросам, связанным с реализацией прав и социально-экономических интересов работников учреждения и развитием социального партнерства, а также обеспечивать реализацию права представителей первичной профсоюзной организации на участие в заседаниях коллегиального органа управления образовательного учреждения с правом совещательного голоса (статья 53.1 Трудового кодекса РФ).

11.7. Способствовать деятельности управляющего совета образовательного учреждения, в том числе путем создания условий для представления интересов работников со стороны членов профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

11.8. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников учреждения.

11.9. Совместно рассматривать предоставляемую работодателем профкому информацию о выполнении показателей эффективности деятельности образовательного учреждения по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников, информацию об остатках финансовых средств на расчетном счете образовательного учреждения и другую информацию по социально-трудовым вопросам (на заседаниях Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и др.).

11.10. Взаимно обеспечивать возможность представителям сторон принимать участие в одностороннем рассмотрении вопросов, не включенных в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

11.11. Принимать конкретные меры по реализации рекомендаций городского Профсоюза образования, других совместных документов социальных партнеров по вопросам социально-трудового характера и

осуществления социально- партнерского взаимодействия в образовательных учреждениях.

11.12. Взаимодействовать по вопросам поощрения и награждения работников, в том числе государственными, ведомственными, региональными наградами и наградами города Бийска, с использованием общественно- коллегияльных механизмов, включая предоставление права первичной профсоюзной организации:

выдвигать кандидатуры для награждения работников образовательного учреждения ведомственными наградами и наградами города Бийска (посредством ходатайства о награждении от первичной профсоюзной организации);

11.13. Регулярно и оперативно размещать на официальном сайте образовательного учреждения положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда (изменения в них), а также копию коллективного договора с приложениями (изменения в него) и принятые сторонами документы по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении

11.14. Обеспечить оперативное рассмотрение вопроса на заседании профсоюзного комитета с приглашением представителя работодателя и работника при получении профкомом от работодателя информации о заявлении работника об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию) с целью выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений и предотвращения трудового спора.

11.15. Совместно рассматривать поступившие в образовательное учреждение и первичную профсоюзную организацию обращения работников учреждения по социально-трудовым вопросам.

11.16. Совместно рассматривать вопросы:

- определения (изменения) организационно-штатной структуры учреждения (в том числе штатного расписания), выполнения показателей эффективности деятельности по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников;

- реорганизации и (или) ликвидации образовательного учреждения, проблемы занятости высвобождаемых работников и возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

11.17. Обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора. В противном случае профком вправе реализовать свое право на внесение работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

11.18. Принимать меры по формированию в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

11.19. Рассматривать вопросы реализации и контроля за выполнением коллективного договора на заседаниях коллегияльных органов управления образовательного учреждения и профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, совещаниях сторон и в других формах.

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

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, соответствующими органами по труду.

12.2. Текущий (по итогам календарного года) и итоговый (за весь период срока действия) контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, установленном сторонами коллективного договора и решениями комиссии.

12.3. Стороны договорились и обязуются:

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

12.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и рассматривать результаты его выполнения.

12.3.3. Регулярно информировать друг друга о действиях и решениях по реализации коллективного договора и выполнению решений Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

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

12.3.5. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательного учреждения.

12.3.6. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение тридцати дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

12.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

12.5. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений в коллективный договор) (или в недельный срок после получения уведомительной регистрации в органе по труду) копию коллективного договора (изменений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе с Правилами внутреннего трудового

распорядка, на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в разделе «Документы» и на страничке первичной профсоюзной организации.

13.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений под подпись.

Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменений в коллективный договор) всех работников образовательного учреждения в течение 15 дней после его подписания.

13.3. Коллективный договор вступает в силу с 15 октября 2024 года и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение стороны о продлении действия коллективного договора или о заключении нового коллективного договора осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений в коллективный договор.

13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, изменения типа государственного (муниципального) учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

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

13.5. Изменения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия, в том числе изменения в приложения к коллективному договору, рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, предусмотренном Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Стороны договорились, что изменения в коллективный договор в течение срока его действия могут приниматься представителями сторон по решению Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора без созыва общего собрания (конференции) работников образовательного учреждения для их утверждения.

13.6. Изменения, вносимые в настоящий коллективный договор, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями действующего коллективного договора.

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

13.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 «Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

приложение № 2 «Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты за вредные условия труда.

от работодателя:

Директор

КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3»

М.А. Попова _____

от работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа-интернат № 3»

Е.В. Телешева _____

**Приложение 1 к
коллективному договору
от 15.10.2024**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

КГБОУ «Бийская общеобразовательная
школа-интернат №3»

_____ Е.В. Телешева

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

КГБОУ «Бийская общеобразовательная
школа-интернат №3»

_____ М.А. Попова

Перечень должностей работников

КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа - интернат №3», занятых на работах с вредными
и опасными условиями труда, которым предоставляется ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск

на основании проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным
законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

№ п/п	Наименование профессии	Количество рабочих дней
1	Повар	7

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ч. 1 ст. 117 ТК РФ).

2. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается для каждой профессии Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с изменениями и дополнениями для следующих категорий работников).

3. Полный дополнительный отпуск предоставляется лицам, проработавшим в профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев на основании п.8 Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975г. № 273/П-20.

4. При применении Списка № 298/П-22 следует учитывать, порядок предоставления и определения размеров гарантий(компенсаций) за работу во вредных (опасных) условиях труда, предусмотренный статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к

вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда составляет не менее 7 календарных дней.

5. Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отпуск должен предоставляться ежегодно (ч.4 ст. 124 ТК РФ). Отзывать таких сотрудников из отпуска запрещено (ч.3 ст. 125. ТК РФ).

6. Дополнительный оплачиваемый отпуск сотрудников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, нельзя заменить денежной компенсацией, исключением является выплата компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ч.3 ст. 126 ТК РФ). Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлинённым), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

7. У работника, должность которого внесена в перечень должностей, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, право на дополнительный отпуск возникает пропорционально отработанному времени на работах с вредными и опасными условиями труда.

8. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодно оплачиваемых отпусков.

9. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в пределах фонда оплаты труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда выявлено, что сотрудники работают с вредными и (или) опасными условиями труда, то согласно Трудовому кодексу РФ они имеют право, в частности: - сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.92); - ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116); - оплату труда в повышенном размере (ст. 146).

**Приложение 2 к
коллективному договору
от 15.10.2024**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

КГБОУ «Бийская общеобразовательная
школа-интернат №3»

_____ Е.В. Телешева

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

КГБОУ «Бийская общеобразовательная
школа-интернат №3»

_____ М.А. Попова

Перечень должностей работников

КГБОУ «Бийская общеобразовательная школа - интернат №3», занятых на работах с вредными
и опасными условиями труда, на которых устанавливаются

доплаты за вредные условия труда.

(на основании проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с
законодательством о специальной оценке условий труда)

Наименование должности	Размер доплаты	основание
Мойщик посуды	10% должностного оклада	проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, ст 147 ТК РФ.
Повар	10% должностного оклада	проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, ст 147 ТК РФ.
Зав. производством (Шеф-повар)	10% должностного оклада	проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, ст 147 ТК РФ.

Установленные льготы и компенсации предоставляются работникам по результатам специальной оценки условий труда.

