

**От Работников:**

Председатель профкома первичной  
профсоюзной организации ГКОУ  
«Школа-интернат  
им. С.И. Здоровцева»

 /С.В. Мальцева/

протокол № 3  
от «12» марта 2026г.

**От Работодателя:**

Директор ГКОУ «Школа-интернат  
им. С.И. Здоровцева»

 /А.И.Никитин/

протокол № 3  
от «12» марта 2026г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного общеобразовательного учреждения  
Астраханской области «Школа-интернат имени С.И. Здоровцева»  
на 2026 – 2029 г.г.

414052, г. Астрахань,  
ул. Яблочкова, дом 7/ул. Ахтубинская, дом 6.  
т. (8512) 36-57-42

Принят на общем собрании работников  
«12» марта 2026г., протокол № 3.

г. Астрахань  
2026г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном общеобразовательном учреждении Астраханской области «Школа-интернат имени С.И. Здорозцева» (далее - ГКОУ АО «Школа-интернат им. С.И. Здорозцева» или учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ, Отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Астраханской области, Союзом работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области и Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2025-2028гг. (далее – Отраслевое соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора учреждения Никитина Александра Ивановича,

работники учреждения независимо от их членства в профсоюзе в лице их представителя - председателя профсоюзной организации учреждения Мальцевой Светланы Владимировны.

1.4. Первичная профсоюзная организация учреждения в лице профсоюзного комитета (далее - профком) представляет интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора (ч.1. ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 43 ТК РФ).

Профком 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, если в профсоюзе состоят более 50% работников, а если в профсоюзе состоят менее 50% работников - при наделении полномочиями на представительство в установленном порядке (ст. 31 ТК РФ).

Члены профсоюза уплачивают членские взносы в размере 1% от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений путем обращения в профком с заявлением о представлении своих интересов и ежемесячных перечислений профсоюзу денежных средств в размере 1% начисленной заработной платы (ч.2. ст. 30 ТК РФ).

1.6. Работодатель, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза учреждения, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Удержание профсоюзного взноса производится один раз в месяц при выплате заработной платы за вторую половину месяца.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет ([www: shkola-zdovovseva30.ru](http://www.shkola-zdovovseva30.ru)); экземпляр коллективного договора хранится в отделе кадров - общедоступном для ознакомления месте для работников.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. В соответствии со статьей 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.9. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.10. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (по ведению коллективных переговоров, по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора) на равноправной основе по решению сторон и действующая на основании утверждённого сторонами Положения о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций

(переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных ст. 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

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

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.

1.12. В совместной деятельности Работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнерами. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие представителей работников в заседаниях Управляющего Совета учреждения с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ);
- другие формы.

1.13. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает/принимает:

- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ (ст. 82, 374 ТК РФ);

- установление режима работы всех категорий работников, графика сменности (ст. 103 ТК РФ);

- расписание занятий (п.10.6.3. Отраслевого соглашения);

- тарификацию работников (п.10.6.3. Отраслевого соглашения);

- должностные инструкции;

- график (очередности предоставления) отпусков и изменения к нему (п.6.1.5. Отраслевого соглашения, ст. 123 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление системы оплаты труда, в том числе об установлении, изменении размеров и снятии надбавок и доплат; о распределении выплат премиального характера и использовании фонда экономии заработной платы (ст.135, 144 ТК РФ, п.10.6.3. Отраслевого соглашения);

- размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.152 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ, п.5.5. Отраслевого соглашения).

- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

- порядок создания, организации работы и принятия решения комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнение (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- определение формы подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

- создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);

- привлечение к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профкома (п. 10.8. Отраслевого соглашения);

- другие документы, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

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

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

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с 01.03.2026г. и действует до 01.03.2029г.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

1.18. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты не освобожденному от основной работы председателю профсоюзного комитета в размере 30% должностного оклада (ч.7 ст. 377 ТК РФ).

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

2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (ст. 68 ТК РФ).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (ч. 2 ст. 15 ТК РФ).

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

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

2.3. Трудовой договор с работником учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ч.1. статьи 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться в случаях, предусмотренных ч. 2. статьи 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством (ст. 65 ТК РФ). Перечень документов предоставляемых при приеме на работу определяется пунктами 2.2.-2.5. Правил внутреннего распорядка (**приложение №1**к Коллективному договору).

2.5. При приеме на работу педагогического работника необходимый уровень образования и квалификации (образовательный ценз) для каждой занимаемой должности должен соответствовать квалификационным требованиям, указанным в профессиональных стандартах либо, при отсутствии утвержденного стандарта по должности, в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. №761-н, с учетом особых образовательных потребностей разных групп обучающихся, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (раздел 2 Письма Министерства образования и науки РФ от 11 марта 2016 N ВК-452/07 «О введении ФГОС ОВЗ»).

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (п. 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. №196 и п. 9 Общих положений квалификационных характеристик ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н).

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

2.6. Работодатель вправе привлекать к реализации дополнительных общеобразовательных программ лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедших промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется учреждением (ч. 5 ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», п.20 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, утв. Приказом Министерства просвещения РФ от 27 июля 2022 г. N 629).

2.7. Работа по совместительству (работа на условиях трудового договора в свободное от основной работы время) может выполняться работником как по месту

его основной работы (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству устанавливается с учетом требований ст. 284 Трудового кодекса РФ.

2.8. Педагогические и медицинские работники вправе осуществлять работу по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения), при этом в соответствии с подп.б) п.1. Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» продолжительность работы в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических и медицинских работников половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (если половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов – 16 часов в неделю);

- для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогов дополнительного образования, музыкальных руководителей, месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

2.9. Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа в одном и том же учреждении с дополнительной оплатой, педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

На период работы в летнем оздоровительном лагере для всех категорий работников в исключительных случаях при недостатке соответствующих кадров с согласия работника допускается работа по совместительству продолжительностью до месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

2.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категорию педагог – методист, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;
- многодетных родителей;
- членов семей военнослужащих участников специальной военной операции;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами (ст. 70 ТК РФ).

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора и главного бухгалтера - шести месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником без учета мнения профкома и без выплаты выходного пособия, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

2.12. В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ч. 1 статьи 57 ТК РФ, а также оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ч.2 ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов, повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат - ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации.

В трудовом договоре оговариваются трудовые функции, которые не могут быть изменены работодателем в одностороннем порядке, за исключением изменений в требованиях ЕКС или профессиональных стандартах.

2.13. Работодатель до подписания трудового договора с работником знакомит его с настоящим Коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, под роспись.

2.14. Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и реализуемым образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома, при тарификации на начало учебного года.

В учебную нагрузку учителей включается количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, и непосредственно направленное на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;
- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;
- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;
- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;
- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира, включая «Разговоры о важном», профориентационных занятий (п. 11 Приказа министерства просвещения РФ от 04.04.2025 №269).

При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах и объем с учетом учебного плана в соответствующих классах.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Учебная нагрузка педагогов на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.15. Объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Изменение учебной нагрузки педагогического работника по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программам,
- сокращения сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов), групп.
- простоя, приостановления деятельности отделения или учреждения;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации, направленным на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившим контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

2.16. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели - основные работники обеспечены преподавательской работой в объеме, предусмотренном на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора, трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.17. Привлечение работников учреждения к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников учреждения.

2.18. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом по учреждению, в котором указывается срок ее выполнения и размер оплаты.

Деятельность педагогического работника, осуществляющего классное руководство, регулируется Должностными обязанностями классного руководителя, определяющими права, обязанности, ответственность классного руководителя класса, который принимается по согласованию с профкомом.

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства:

- доплаты за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение производятся пропорционально отработанному времени работника;
- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность классов, в которых осуществлялось классное руководство;
- выплаты за классное руководство замещающему длительно отсутствующего по болезни и другим причинам классного руководителя производятся пропорционально времени замещения (п. 4.11.3. Отраслевого соглашения).

При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель:

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

классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

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

2.19. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации работодатель устанавливает требования к документации в соответствии с Приказом Министерства просвещения России от 06.11.2024 N779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования» и Письмом Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 «О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей».

Для педагогических работников, осуществляющих обучение детей с интеллектуальными нарушениями, дополнительно могут устанавливаться требования к оформлению документации, предусмотренной федеральными государственными образовательными стандартами обучения детей с ограниченными возможностями здоровья, детей с умственной отсталостью примерными адаптированными программами (индивидуальные учебные планы, индивидуальные расписания учебных занятий, педагогическая диагностика: оценка индивидуального развития детей, достижения планируемых образовательных результатов и др.).

2.20. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ, в том числе в случаях изменения в условиях, режиме, сменности работы, оснащенности производственного процесса, структурной реорганизации учреждения, изменения контингента детей, места и режима их пребывания (в учреждении или в Оздоровительном комплексе, в период обучения или в каникулярный период).

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

2.21. Трудовой договор с работниками может быть прекращен по основаниям, предусмотренным главой 13 ТК РФ, а с педагогическим работником – по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен с предупреждением не менее чем за две недели в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

2.22. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в

повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 ч.1 ст.81 или п. 2 статьи 336 ТК РФ (ст. 264.1 ТК РФ).

2.23. Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- заключения контракта о прохождении военной службы в Вооруженных Силах РФ, других войсках, воинских формированиях или органах;
- переезд работника на новое место жительства;
- перевод супруга(-ги) на новое место службы;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- наличие иных уважительных причин, требующих срочного расторжения трудового договора.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени.

Рабочее время работников (режим рабочего времени) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, режимом работы работников конкретного структурного подразделения или отделения, расписанием занятий, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ устанавливается для работников:

- в возрасте до 16 лет – не более 24 час. в неделю;
- от 16 до 18 лет - не более 35 час. в неделю;
- для инвалидов I или II группы - в соответствии с медицинским заключением, но не более 35 час. в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников в соответствии с действующим законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: для педагогических работников – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ); для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

Для остальных работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя

выходными днями и продолжительностью рабочего дня – 8 часов (кроме работников, работающих по графику, по сменам).

3.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от 14 до 15 лет - 4 часа, в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением (ст. 94 ТК РФ), при этом инвалид вправе отказаться от того или иного вида, формы и объема реабилитационных мероприятий, а также от реализации программы в целом (ч. 5 ст. 11 Федерального закона от 24.11.95г. №185-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.4. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (ч.6 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ»).

Методическая работа, в которой обязан принимать участие педагогический работник, включает в себя работу в методических объединениях, Методическом Совете, Педагогическом Совете, участие в производственных совещаниях, заседаниях по профилю работы.

3.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом требований СанПиН 1.2.3685-21 (таблица 6.6.), рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух академических часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

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

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

3.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя/неполная учебная нагрузка устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),

а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- по просьбе многодетного родителя,
- по просьбе одного из родителей из семей военнослужащих - участников специальной военной операции, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.7. По соглашению между работниками и работодателем для отдельных работников может устанавливаться:

3.7.1. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.7.2. Режим гибкого рабочего времени, когда начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.8. Директор учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник согласно статье 72.2 ТК РФ может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

3.10. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) не сокращается для сторожей, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению (приказу) директора учреждения только в случаях, предусмотренных ст. 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 в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или отдельных структурных отделений.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае оплата в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

В случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (приказ Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 г. N 588н).

3.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с предварительного согласия профкома.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников в период действия ученического договора на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником.

Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.14. В случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, для педагогических работников может быть введена форма

реализации основных образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

В случаях, предусмотренных ст. 312.9 ТК РФ, а также в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) по приказу директора, изданному по согласованию с профкомом.

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

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

4.2. Еженедельный отдых при пятидневной рабочей неделе - два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье.

4.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников, которым законодательством не установлен удлиненный отпуск - 28 календарных дней.

Согласно ст.115 ТК РФ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, директора, заместителей директора по воспитательной работе, учебно-воспитательной работе, методиста - составляет 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.5. Работникам, работающим по совместительству, отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. В случае, когда указанный отпуск меньше отпуска по основной работе, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (статья 286 ТК РФ).

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.7. Врачу-психиатру учреждения, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи детям-инвалидам с интеллектуальными нарушениями и которому установлен ненормированный рабочий день, устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительностью 28 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. N 482).

4.8. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее трех календарных дней, конкретная продолжительность которого определена в **Приложении № 6** к настоящему коллективному договору (ст. 119 ТК РФ).

4.9. Дворнику, труд которого связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу на открытом воздухе в холодное и жаркое время года, продолжительностью 3 календарных дня (ст. 118 ТК РФ).

4.10. Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. Оплачиваемый отпуск педагогу в учебный период (вне графика) может быть предоставлен работнику в исключительных случаях, если имеется возможность его замещения, в связи с санаторно - курортным лечением; по семейным обстоятельствам.

4.11. Ежегодные основной и дополнительный оплачиваемый отпуска суммируются и предоставляются одновременно. 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 (ст. 125 ТК РФ).

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период данных отпусков, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.12. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска (кроме дополнительных отпусков за вредные и опасные условия труда) денежной компенсацией при наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, может быть произведена в порядке, установленном ст. 126 ТК РФ.

4.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору

работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате отпуска либо при предупреждении о начале отпуска позднее, чем за две недели. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени с учетом рабочего года работника, а также за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у работодателя (ст. 127, ч.6 ст. 153 ТК РФ).

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

4.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы либо разделены ими между собой по их усмотрению, в Порядке, установленном Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами (**приложение №14** к Коллективному договору).

4.17. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение на основании его письменного заявления на один рабочий день один раз в три года (для работников достигших возраста сорока лет - один раз в год), от работы с сохранением среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением среднего заработка.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем. Работники обязаны предоставить работодателю справки медицинских организаций о прохождении ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

4.18. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванного на военную службу по мобилизации, направленного на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившего контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключившего контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, при наличии замены либо если это не отражается на ходе образовательного и воспитательного процессов, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга(и) в отпуске.

4.19. Работник - донор крови в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ). Педагогический работник в целях недопущения срыва нормального хода образовательного и воспитательного процесса обязан письменно предупредить

работодателя о намерении использования конкретного дня для сдачи крови не менее чем за три рабочих дня.

Если работник по соглашению с работодателем в день сдачи крови вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда), ему предоставляется другой день отдыха по согласованию с работодателем. Указанный день может быть присоединен к ежегодному отпуску.

В случае сдачи крови в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха по согласованию с работодателем.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (как правило в каникулярный период).

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

4.20. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября ребенка - первоклассника в школу – 1 рабочий день;
- бракосочетания самого работника при заключении брака впервые – 3 рабочих дня;
- бракосочетания детей работника – 1 рабочий день;
- рождения ребенка- супругу в период нахождения матери в роддоме по день ее выписки – 1 рабочий день;
- смерти близких родственников (родители, дети, супруги, брат, сестра) – 3 рабочих дня;
- похорон близких родственников – 1 рабочий день в день похорон;
- в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации, направлению на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключении им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - 2 рабочих дня.

4.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ по согласованию работника с администрацией в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней (включая отпуск, предусмотренный п.4.20 Договора);

- в случае свадьбы (регистрации брака) работника (детей работника) - до 5 календарных дней (включая отпуск, предусмотренный п.4.20 Договора);
- на похороны родственников и близких – до 5 календарных дней (включая отпуск, предусмотренный п.4.20 Договора).
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;
- многодетным родителям до достижения младшим ребенком возраста 14 лет - до 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 30 календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

4.23. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 17.03.2025 N236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций,

осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (**приложение №15** к настоящему коллективному договору).

4.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с локальными актами: Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о выплатах компенсационного характера работникам учреждения, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения, Положением о Комиссии по установлению трудового стажа работников, Положением о Комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом.

5.2. Должностные оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

5.3. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренными указанными в п.5.1. Коллективного договора локальными актами учреждения и включает в себя: должностной оклад; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Сроки выплаты заработной платы: 5-го числа и 20-го числа каждого месяца.

Если дата выдачи зарплаты приходится на выходной или праздничный день, выплата производится в рабочий день, предшествующий выходному или праздничному дню (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.5. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на индивидуальную банковскую карту национальной платежной системы «Мир» работника или по письменному заявлению на указанный работником банковский счет (п.5.1 Федерального закона от 27 июня 2011 г. № 161-ФЗ "О национальной платежной системе»). При отсутствии у принимаемого на работу работника карты национальной платежной системы «Мир» работодатель принимает меры по оформлению на работника указанной карты. До оформления карты системы «Мир» работодатель производит перечисления заработной платы по банковским реквизитам, указанным работником.

Изменение работодателем банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

Работник вправе по своему желанию выбрать банк, на карту которого хочет получать зарплату. Чтобы поменять банк, сотрудник должен письменно сообщить работодателю сведения об изменении своих банковских реквизитов не позднее чем за 15 календарных дней до очередной даты выплаты зарплаты (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

5.6. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязательства), производится

доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В состав минимальной месячной заработной платы включается: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Не учитывается в составе минимальной месячной заработной платы оплата за сверхурочную работу, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ, работа в выходные и нерабочие праздничные дни (Постановление Конституционного суда от 11.04.2019 № 17-П), а также материальная помощь.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате;
- денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы (ст.236 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (**Приложение №10**).

5.8. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом результатов специальной оценки условий труда, производятся компенсационные выплаты согласно Перечню профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на доплату к должностному окладу (**приложение №5**).

5.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

5.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности (п.5.3. Отраслевого соглашения).

5.13. Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, производится в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- если педагогические работники, являются гражданами Российской Федерации или претендуют на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников и имеют квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет. При определении права на установление надбавки за наличие квалификационной категории признаются документы, выданные не ранее 1 января 2019 года соответствующими органами (организациями), подтверждающие присвоение квалификационной категории.

- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другими наименованиями, указанными в **Приложении №7** к настоящему Коллективному договору, в том числе по совместительству (п. 5.12.2. Отраслевого соглашения).

5.14. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей педагога: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, руководству методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера - «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

5.15. При установлении выплаты стимулирующего характера за выслугу лет стороны договорились засчитывать в стаж работы, дающий право на установление указанной выплаты:

- работникам образовательных организаций период приостановления действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- работникам образовательных организаций, прибывшим из Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей, периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) образования указанных территорий;

- педагогическим работникам период работы на педагогических должностях независимо от занимаемой педагогической должности (п. 5.2.3. Отраслевого соглашения).

5.16. Стороны договорились о назначении выплат компенсационного характера в соответствии с **приложением №8** и о назначении выплат стимулирующего характера в соответствии с **приложением №9** к настоящему коллективному договору.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы, премиальные выплаты по итогам работы назначаются на основании рекомендаций действующей в учреждении Комиссии по вопросам оплаты труда работников учреждения.

5.17. Кроме выплат компенсационного и стимулирующего характера, работникам может оказываться из средств экономии материальная помощь в случаях. Материальная помощь при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

5.18. Работодатель оказывает материальная помощь основным работникам образовательного учреждения в следующих случаях:

- в случае смерти работника семье умершего, в случае смерти близких родственников работника (родителей, супруга, детей) - до 2МРОТ; в случае смерти другого члена семьи вопрос оказания материальной помощи решается с учетом наличия денежных средств;

- в случае длительной болезни или по состоянию здоровья работника, в связи с предстоящим или проведенным дорогостоящим лечением – до месячного содержания;

- в случае рождения ребенка – до 3500 руб.;

- материальная помощь в связи со сложным материальным положением семьи работника – конкретный размер определяется директором с учетом сложившейся ситуации, но не более месячного содержания работника;

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами – директором с учетом сложившейся ситуации, но не более месячного содержания работника;

- пострадавшим от стихийных бедствий - с учетом размера ущерба, не более месячного содержания работника.

5.19. При наличии средств может быть оказана социальная материальная помощь:

- 1) многодетным родителям, имеющим трех и более детей по ходатайству профкома или представительного органа работников - до должностного оклада;

- 2) малообеспеченным семьям на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря по ходатайству профкома или представительного органа работников - до 50% должностного оклада;

- 3) на санаторно-курортное лечение и оздоровление - до среднего месячного содержания;

- 4) всем работникам в качестве социальной поддержки - до среднего месячного содержания с учетом наличия денежных средств.

5.20. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих учебную нагрузку, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.21. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий, присмотру и уходу за детьми в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы,

установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) занятий, в том числе с учетом выплат за классное руководство.

5.22. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

5.23. Наполняемость классов (групп) определяется исходя из установленной предельной наполняемости и расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося в соответствии с требованиями СанПиН 1.2.3685-21 «Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания» (не менее 2,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий; не менее 3,5 м<sup>2</sup> на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий).

За фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе работникам устанавливается доплата за расширение зоны обслуживания или увеличении объема работ (ст.151 ТК РФ) с размерами, установленными приложением №8 к настоящему коллективному договору.

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

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

5.26. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки.

5.27. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

5.28. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере (п. 5.2.5. Отраслевого соглашения).

5.29. При изменении организационно-правовой формы учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета

стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работы, премиальных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество работы, премиальных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

### 6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ), режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

6.1.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьями 214 и 217 ТК РФ.

6.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает Соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение. Обязуется выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (**приложение № 2**).

6.1.4. Гарантирует выделение финансовых средств на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на оказание образовательных услуг в пределах утвержденных ассигнований.

Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2024 г. № 347н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.1.5. Проводит обучение по охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве
- обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты,
- инструктаж по охране труда (вводный инструктаж по охране труда; инструктаж по охране труда на рабочем месте; целевой инструктаж по охране труда в случае выполнения разовых работ, организации массовых мероприятий в учреждении),
- стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников, перечень которых устанавливается работодателем по согласованию с профкомом);
- проверку знания требований охраны труда.

Работодатель обязан при направлении водителя в длительный (продолжительностью более одних суток) рейс провести инструктаж по охране труда водителю перед выездом об условиях работы на линии и особенностях перевозимого груза (ст.214 ТК РФ, п.п.4, 8, 25,26 Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021г. N2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

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

Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

6.1.7. Обеспечивает организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в соответствии с порядком, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. N988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022г. N342н. «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование», а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму (ст.220 ТК РФ, ст.11 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

Организует условия для прохождения работниками диспансеризации.

6.1.8. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в срок, указанный в приказе директора, и в случае медицинских противопоказаний, а также не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку и проверку знаний по охране труда.

6.1.9. Обеспечивает проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 N426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 ноября 2023 г. N 817н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению».

6.1.10. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение в пределах выделенных ассигнований и выдачу сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты согласно Перечню должностей работников, получающих бесплатно средства индивидуальной защиты и смывающие средства (приложение № 3).

Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.11. Предоставляет работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- 1) сокращенная продолжительность рабочего времени (врач-психиатр – 36 час. в неделю; врач-педиатр, медицинская сестра – 39 час. в неделю);
- 2) выдача молока (**приложение №4**);
- 3) доплаты к должностному окладу работников с вредными условиями труда (**приложение №5**).

6.1.12. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

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

6.1.16. Оказывает содействие инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Обеспечивает санитарно-бытовые условия для работников в соответствии с требованиями охраны труда (организует гардеробные, места для приема пищи, предоставляет актовывый зал для культурно-массовых мероприятий в рабочее время).

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

6.1.19. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

## **6.2. Профком:**

6.2.1. Содействует Работодателю в работе по улучшению условий по охране труда.

6.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением за состоянием условий охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда со стороны работодателя.

6.2.3. Контролирует своевременную в соответствии с установленными нормами выдачу работникам средств индивидуальной защиты и моющих средств.

6.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве, осуществляет анализ производственного травматизма.

6.2.6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6.2.7. Принимает участие в разработке нормативно-технической документации по охране труда.

## **6.3. Работники обязуются:**

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

6.3.5. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством РФ. Проходить обязательное психиатрическое освидетельствование.

## **7. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

7.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится аттестационной комиссией учреждения на основе оценки их профессиональной деятельности один раз в пять лет и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

7.2. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. N 196.

7.3. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

7.4. Аттестационная комиссия учреждения дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных ЕКС или в профессиональных стандартах, но обладающих

достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

7.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится независимо от продолжительности их работы в учреждении, в том числе в период нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком.

7.6. Заявления в аттестационную комиссию о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории подаются педагогическими работниками, имеющими (имевшими) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию.

7.7. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

7.8. Работодатель с участием и по согласованию с профкомом с учётом плана развития учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

7.9. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников по программам повышения квалификации по профилю педагогической деятельности или по программам профессиональной переподготовки для приобретения новой квалификации в области педагогической деятельности в государственных и муниципальных образовательных организациях и иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учредителями которых (или одним из учредителей) являются Российская Федерация, субъект Российской Федерации или муниципальное образование, государственная корпорация или компания (ч.5.1., ч. 5.2. ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ»).

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития и совершенствования компетенции работника, при этом, определённая с учётом мнения работодателя и профкома, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

7.10. Работодатель обязуется:

- создавать необходимые условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- организовывать повышение квалификации работников (в разрезе специальности) согласно утвержденному Плану профессиональной повышения квалификации работников (**приложение № 11**);
- направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст.47 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012г.);
- направлять на курсы повышения квалификации медицинских работников не реже чем один раз в пять лет (п.4 Приказа Министерства здравоохранения РФ от 3 августа 2012 г. N 66н);

- проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями учреждения (ч.2 ст.49 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012г.);

- обеспечивать реализацию права на дополнительное профессиональное образование педагогических работников организаций по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в 3 года в соответствии с действующим законодательством при выделении учредителем дополнительных субсидий на указанные цели;

- содействовать дополнительному профессиональному образованию педагогических работников по профилю педагогической деятельности в учреждении при финансовой поддержке министерства образования и науки Астраханской области.

- информировать работников через руководителей структурных подразделений о возможности получения бесплатного дополнительного образования по реализуемым Центром занятости населения г. Астрахани программам содействия занятости.

7.11. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, производится оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ч.1 ст. 187 ТК РФ).

7.12. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ч.2 ст. 187 ТК РФ).

7.13. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

## **8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

8.1. Молодыми специалистами считаются работники - выпускники средних профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, которые по образовательным программам, имеющим государственную аккредитацию, в течение года с момента получения ими диплома об образовании (документа, подтверждающего право на осуществление педагогической деятельности) трудоустроились и осуществляют трудовую деятельность в течение трёх лет, начиная со дня трудоустройства до достижения возраста тридцати пяти лет.

8.2. Работодатель сохраняет статус молодого специалиста или продлевает на срок до трёх лет в следующих случаях:

- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- призыва на срочную военную службу или направления на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- на период приостановления действия трудового договора в связи с призывом на военную службу по мобилизации или заключением о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.3. Работодатель в отношении молодых специалистов обязуется:

- не устанавливать испытательный срок молодому специалисту, определять норму часов педагогической работы не менее ставки заработной платы;
- организовывать методическое сопровождение деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их в учреждении;
- не проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- создавать условия для активного участия молодых специалистов в деятельности образовательной организации.
- предоставлять преимущественное право направления на профессиональную подготовку и повышение квалификации женщинам - молодым специалистам, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.
- предоставлять преимущественное право в приеме на работу в учреждение лиц, возвращающихся после прохождения ими военной службы по призыву или после исполнения контракта о военной службе, при наличии вакансий;
- создавать условия для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- привлекать молодежь к деятельности и членству в Профсоюзе;
- материально (в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда) и морально поощрять молодых педагогов.

8.4. Создаются условия для сочетания трудовых обязанностей молодых работников с возможностью продолжения образования, повышения квалификации и профессионального развития (могут устанавливаться индивидуальные режимы труда, если они не нарушают ход образовательного и воспитательного процесса).

8.5. В учреждении устанавливается наставничество молодых специалистов в первый год их работы, которое способствует более быстрому овладению профессией. Порядок осуществления наставничества осуществляется на основании «Положения о наставничестве» (**приложение № 12**).

Работодатель производит доплату за наставничество в размере 20% должностного оклада в случаях, установленных Положением о наставничестве.

8.6. Молодым специалистам из числа детей-сирот или детей, оставшихся без попечения родителей, впервые поступающим на работу, по ходатайству руководителя структурного отделения производится выплата единовременного пособия в размере 2000 (две тысячи) рублей. Основанием для выплаты пособия является предоставление копий документов, подтверждающих статус детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

8.7. Педагогическим работникам (молодым специалистам) в возрасте до 35 лет включительно в целях стимулирования их труда и закрепления в системе образования выплачиваются надбавка стимулирующего характера 30% от должностного оклада, ставки заработной платы за фактический объем учебной

нагрузки в течение трех лет с начала осуществления педагогической деятельности при условии заключения трудового договора с учреждением:

- в соответствии с полученной квалификацией в сфере образования после окончания ими образовательной организации высшего образования и (или) окончания обучения по программам подготовки специалистов среднего звена в профессиональных образовательных организациях;

- при допуске к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;

- при допуске к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности общеобразовательных программ, и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

8.8. Работодатель производит выплату стимулирующего характера за интенсивность молодым и вновь прибывшим специалистам с учетом отсутствия на дату приема высоких результатов и качества работы в первые полгода работы в учреждении (по заявлению работника - до 1 года работы) в размере 15 баллов по критериям оценки эффективности деятельности педагогических работников.

8.9. Профком обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых специалистов в профсоюзную организацию;

- оказывать содействие молодым сотрудникам в соблюдении установленных для данной категории льгот и дополнительных гарантий;

- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет;

- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также лиц, впервые поступивших на работу по полученной специальности после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования;

- обеспечивать представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза;

- оказывать им необходимую помощь, в том числе материальную за счет средств профсоюзного бюджета;

- морально поощрять молодых педагогов, в том числе проводить награждение их в торжественной обстановке наградами учреждения.

8.10. Стороны совместно:

- проводят посвящение и поздравления молодых педагогов,

- разрабатывают Положение о наставничестве,

- обобщают опыт педагогов-наставников, создают работникам условия для участия в конкурсах педагогического мастерства на региональном и муниципальном уровнях.

## 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ

9.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения работодатель совместно с профкомом разрабатывает и

реализует систему мер по социальной поддержке работников, в том числе применяет материальные и нематериальные виды поощрений.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты за квалификационную категорию, за почетное звание,
- стимулирующие выплаты молодым специалистам, за наставничество молодых специалистов,
- ежемесячная надбавка за выслугу лет в системе образования,
- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество работы,
- премиальные выплаты по итогам работы.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма;
- почетные грамоты;
- размещение информации на доске Почета;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на информационном стенде, на официальном сайте образовательной организации, официальных группах учреждения в социальных сетях, СМИ.

## **9.2. Работодатель обязуется:**

9.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

9.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

9.2.3. Своевременно перечислять подлежащие уплате налоги в размерах, определенных законодательством.

9.2.4. Осуществлять персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих и передавать в Социальный фонд России все необходимые сведения о застрахованных лицах.

9.2.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности и т.д.

9.2.6. Обеспечить выполнение действующих законов по назначению выплат и пособий за счет средств социального страхования: на рождение ребенка; по беременности и родам; по временной нетрудоспособности.

9.2.7. В случае причинения вреда здоровью работникам при исполнении ими трудовых обязанностей, возмещать им ущерб в порядке и объеме, устанавливаемых действующим законодательством.

9.2.8. Перечислять на счет Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании их личных письменных заявлений.

9.2.9. Не препятствовать работникам, изъявившим желание получить квалификационную категорию. На период аттестации за работником сохраняется среднемесячный заработок по занимаемой должности.

9.2.10. Обеспечивать бесплатно работников учреждения использованием библиотечными фондами.

9.2.11. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

9.2.12. Премировать работников учреждения при наличии финансовых средств в соответствии с порядком, установленном Положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения.

9.2.13. Оказывать материальную помощь при наличии финансовых средств в соответствии с порядком, установленном Положением об оплате труда работников учреждения (в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет).

9.2.14. Предоставить гарантии сотруднику, которого направил на независимую оценку его квалификации:

- сохранить его должность и выплатить средний заработок, если оценку квалификации проводили с отрывом от работы;

- оплатить расходы как при служебной командировке, если экзамен проходил в другой местности;

- оплатить стоимость самого экзамена, если учреждение по своей инициативе направило работника на профэкзамен.

9.2.15. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Положением о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам (**приложение №15**).

9.2.16. Применять иные меры поощрения: награждать почетной грамотой, объявлять благодарность в порядке, установленном Положением о порядке награждения Почетной грамотой и объявления Благодарности (**приложение №13**).

### **9.3. Профком обязуется:**

9.3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральным законодательством РФ.

9.3.2. Контролировать своевременность перечисления работодателем страховых взносов работников в страховые фонды: пенсионный, медицинский, социального страхования; периодически информировать об этом членов трудового коллектива.

9.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением распределения фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников, за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.3.4. Контролировать своевременность и достоверность предоставляемых работодателем сведений о стаже и заработке в органы Пенсионного фонда. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии.

9.3.5. Участвовать в работе по организации оздоровления детей работников учреждения.

9.3.6. Способствовать обеспечению детей членов профсоюза от Астраханской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ:

- новогодними подарками детям до 7 лет;

- новогодними сертификатами на канцелярские принадлежности детям с 8 до 14 лет.

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

9.3.8. Оказывать материальную помощь и премировать в соответствии с видами и размерами оказания материальной поддержки членам профсоюза:

9.3.8.1. Оказывать материальную помощь:

- 1) на похороны работника, близких родственников работника (дети, родители, супруг, супруга) – от 1000 руб. до 2000 рублей;
- 2) на дорогостоящее лечение, при длительном заболевании – до 2000 руб.;
- 3) при рождении ребенка – до 2000 руб.;
- 4) донорам, сдавшим кровь в предыдущем году не менее трех раз – до 1000 рублей;
- 5) родителю, воспитывающему ребенка-инвалида детства (одному родителю) - до 1500 рублей с периодичностью 1 раз в год;
- 6) родителям, направляющим ребенка в первый класс (одному родителю) - до 1 000 рублей;
- 7) матери-одиночке или отцу, одному воспитывающему ребенка (детей) без матери – до 1500 рублей с периодичностью 1 (один) раз в год;
- 8) работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, с учетом сложившихся обстоятельств - до 2 000 рублей;
- 9) при увольнении в связи с выходом на пенсию впервые – до 2000 рублей или ценный подарок.

10.3.8.2. В качестве поощрения производить премирование за:

- 1) профессиональные достижения (конкурс «Учитель года» (1,2,3 места), звание «Лучший по профессии») – до 2000 рублей;
- 2) получение профессиональных знаков отличия, при присвоении почетных званий, награждении почетными грамотами, знаками отличия РФ - до 1000 рублей;
- 3) подготовку и защиту ученой степени – до 1000 рублей;
- 4) за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работников 50, 55, 60-летие и каждые последующие 5 лет – до 2000 рублей.

9.3.8.3. Из средств, получаемых от профсоюзных взносов, выделять денежные средства на культурно-массовую работу:

1) на культурно-массовую работу: на празднование профессиональных, календарных, народных праздников (Дня Учителя, Нового года, Дня Защитника Отечества, Международного Женского дня, Масленицы и др.) - до 1000 рублей на мероприятие;

2) на подарки либо денежные премии для работников к праздничным датам - до 1000 рублей.

9.3.8.4. Члены профсоюзного актива могут:

- могут получать денежное вознаграждение (премии) из средств профсоюзного бюджета, по результатам своей деятельности в отчетном периоде;

- могут быть представлены к наградам и денежным поощрениям от высших профсоюзных органов за заслуги в Профсоюзе;

- члены профсоюзного актива, принимающие непосредственное, активное и постоянное участие в деятельности профсоюзной организации на общественных началах, могут один раз в год получать материальную помощь в конце года – до 3000 руб.

9.3.10. Организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления к праздничным дням, дням рождения.

9.3.11. Ходатайствовать перед Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ о выделении материальной помощи особо нуждающимся членам профсоюза.

9.3.12. Организовывать проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий (встреч, лекций, концертов, экскурсий и т.п.).

9.3.13. Организовывать на льготных условиях оздоровление членов профсоюза и членов их семей, работу по пропаганде здорового образа жизни,

профилактике синдрома профессионального выгорания, оказание поддержки проведения массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристских мероприятий и т.д.

9.3.14. Вручать премии и подарки членам профсоюза к праздникам и юбилейным датам в праздничной, торжественной обстановке.

## 10. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

10.1. В целях оказания содействия занятости инвалидов Работодатель проводит квотирование рабочих мест.

Квота для приема на работу инвалидов в учреждении (количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы, которых работодатель обязан трудоустроить с учетом количества рабочих мест, на которых уже работают инвалиды) составляет от 2% до 4% к среднесписочной численности работников учреждения. Конкретное количество рабочих мест для инвалидов в пределах квоты ежегодно утверждает директор учреждения по данным о среднесписочной численности работников за предыдущий год (ч. 1 ст. 38 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Работодатель оснащает (оборудует) специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов с учетом нарушенных функций инвалидов и ограничений их жизнедеятельности в соответствии с основными требованиями к такому оснащению (оборудованию) указанных рабочих мест (п.3 ч. 1 ст. 37 Федерального закона от 12 декабря 2023 г. N 565-ФЗ).

10.2. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, временных работников);
- приостанавливать приём новых работников.

10.3. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме, а также службу занятости о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Критерием массового увольнения считается показатель – сокращение численности работников в количестве 10-ти и более человек в течение 90 календарных дней (п.7.1. Отраслевого соглашения).

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

10.4. О предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников работник предупреждается работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Одновременно с предупреждением работодатель предлагает работнику другую имеющуюся вакантную должность, соответствующую его квалификации и специальности, а при отсутствии – иную вакантную должность.

10.5. Работникам, работающим на полную ставку при нормальной продолжительности рабочего времени 39 или 40 часов в неделю, получившим уведомление об увольнении по п.1 или п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется

свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

10.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с председателем профкома производится с согласия Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

10.7. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п. 2,8,9,10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом Работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

10.8. Стороны договорились, что:

10.8.1. При сокращении численности или штата работников в одном структурном подразделении или отделении преимущественное право на оставление на работе применяется к работникам, работающим в указанном структурном подразделении, отделении и занимающих должности с одинаковым наименованием и выполняющими одинаковые трудовые функции.

10.8.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

10.8.3. Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и компетенции, характеризующие подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и квалификационных справочниках, применяются работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций.

10.8.4. Квалификация оценивается по следующим критериям:

Уровень знаний - включает уровень образования у работника, соответствующий требованиям профессионального стандарта, единого квалификационного справочника должностей, наличие ученой степени, звания, дипломов о профессиональной переподготовке, удостоверений, свидетельств об окончании курсов по повышению квалификации в области преподаваемого предмета, занимаемой или планируемой к занятию в учреждении сферы или направления деятельности в учреждении, наличие/отсутствию квалификационной категории, наличию/отсутствию ученых степеней и званий, наличием почетных званий, государственных наград, почетных грамот министерства образования и науки Астраханской области, наличие дополнительных квалификационных характеристик (владение одним или несколькими иностранными языками для учителя иностранного языка, знание современных методов и подходов и т.п.),

владение знаниями, указанными в должностной инструкции, знание специфики работы в занимаемой должности.

Уровень умений, профессиональных навыков и компетенции – включает в себя умение применять свои знания в практической работе, владение навыками и умениями, указанными в должностной инструкции, наличие дополнительных характеристик (умение работать на компьютере, применять инновационные технологии, умение на высоком уровне проводить внеурочные мероприятия и т.п.).

10.8.5. Уровень профессионального образования и квалификация определяются по документам об образовании и о квалификации.

Работодатель, в соответствии с ч. 1 ст. 108 Федерального закона об образовании в РФ, образовательные уровни (образовательные цензы), установленные в Российской Федерации до 01.09.2013 г., приравнивает к уровням образования, установленным с 01.09.2013 г. Федеральным законом об образовании в РФ, в следующем порядке:

Уровень образования до 01.09.2013 г.	Уровень образования с 01.09.2013 г.
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)
Среднее профессиональное образование	Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена
Высшее профессиональное образование - бакалавриат	Высшее образование - бакалавриат
Высшее профессиональное образование – подготовка специалиста или магистратура	Высшее образование – специалитет или магистратура
Послевузовское профессиональное образование в аспирантуре (адъюнктуре)	Высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров и аспирантуре (адъюнктуре)

10.8.6. При определении производительности труда могут учитываться личностные качества работника (дисциплинированность, ответственность, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях, активность в различных мероприятиях и проч.), которые влияют на количество выполненной работы за единицу времени (выполнение на должном уровне значительно большего объема работы или в более короткий срок, по сравнению с другими работниками, занимающими аналогичную должность; отсутствие ошибок при выполнении работы, более высокий уровень выполнения порученной работы).

Критериями оценки личностных качеств служат также показатели соблюдения норм профессиональной этики, предусмотренных Положением о профессиональной этике педагогических и иных работников учреждения (приложение №16).

Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы (докладные записки непосредственного руководителя, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации, приказы

о наложении дисциплинарных взысканий, приказы о поощрении, награждении работника и т.п.).

10.8.7. При оценке квалификации работника преимущество имеют:

- работники, имеющие более высокий уровень образования (высшее образование),

- работники, при обязательности требований специальной профессиональной подготовки или переподготовки – имеющие дополнительное образование по направлениям, указанным в должностных инструкциях, в большем количестве учебных часов;

- работники, имеющие более высокую квалификационную категорию (высшую квалификационную категорию); работники с более низкой квалификационной категорией, имеющие почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности, приравниваются к работникам, имеющим высшую квалификационную категорию;

- педагогические работники, имеющие базовое высшее или среднее педагогическое профессиональное образование в области профессиональной деятельности в учреждении.

10.8.8. При оценке производительности труда работников преимущество имеют работники, имеющие более высокие показатели качества, результативности и интенсивности работы, установленным Положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения, которые определяются количеством набранных работниками баллов при назначении надбавки за интенсивность, высокие результаты и качество работы (при этом берется средний балл за предшествующие два периода), а также более высокую оценку производительности труда работника руководителем структурного подразделения, отделения, подтвержденную в письменной форме (оцениваются умения и навыки, дается оценка личностным качествам работника, указанным в п. 12.8.6. настоящего договора).

10.8.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии РФ по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ (ст. 179 ТК РФ);

- имеющие государственные награды, почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия;
- совмещающие 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, а также, если обучение проводится в сфере деятельности учреждения, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники, которым до наступления права на получение страховой пенсии по старости осталось менее 5 лет, либо отнесенные в установленном законом порядке к категории предпенсионеров (за 5 лет до нового пенсионного возраста), в том числе при наличии 23-летнего педагогического стажа. Подтвердить отнесение работника к предпенсионерам можно справкой, которая предоставляется через личный кабинет на сайте СФР и в территориальных органах СФР (п.10 Письма Минтруда России от 24.12.2018 N 16-1/10/П-9611);
- не освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации;
- внештатные правовые и технические инспекторы труда Профсоюза;
- применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- супруги военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- супруг(а) военнослужащего(шей);
- граждане, уволенным с военной службы, и члены их семей, впервые поступившим на работу после увольнения с военной службы;
- родитель, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации либо заключившего контракт (п. 4.11.2., п. 7.4.1. Отраслевого соглашения);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности впервые непосредственно после окончания образовательной организации ВПО или СПО и имеющие трудовой стаж менее одного года.

10.8.10. Преимущественное право на оставление на работе трактуется как преимущественное право на оставление именно на прежней (той же) работе. Это означает, что если несколько работников, подлежащих сокращению, претендуют на вакантную должность, то правило о преимущественном праве на оставление на работе в другой должности к ним не применяется. В этом случае работодатель вправе сам определить, кому из работников, подлежащих увольнению, предложить вакантную должность.

10.8.11. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством: выходные пособия, компенсации, перевод на другую работу и др. (ст. 178, 180 ТК РФ).

10.9. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником

его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

10.9.1. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

10.9.2. На период простоя работодатель может поручить работникам с учетом их специальности и квалификации другую работу в учреждении, в том числе в другом подразделении на все время простоя, но не более одного месяца. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ч.3 ст. 72.2 ТК РФ).

10.9.3. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя решается директором учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (приказ согласовывается с профкомом).

10.9.4. В случае простоя более одного месяца, невозможности исполнения работником обязанностей по трудовому договору, работодатель предлагает работникам, находящимся в простое, другую имеющуюся у работодателя вакантную должность, соответствующую квалификации работника, при отсутствии соответствующей квалификации должности - вакантную нижестоящую должность.

10.10. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (ч. 3 ст. 81 ТК РФ) работодатель принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

10.11. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением в учреждении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в том числе в комиссии по трудовым спорам, в судебных инстанциях.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

11.2. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.40 ТК РФ).

11.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце года.

11.4. Работодатель создает условия для деятельности профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 32 и ст. 377) и Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

11.5. Приложения к настоящему коллективному договору являются неотъемлемой его частью.

### **Перечень приложений к Коллективному договору.**

- приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка –стр. 46.
- приложение № 2 - Соглашение по охране труда – стр.82.
- приложение № 3 - Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно средства индивидуальной защиты (спецодежду, спецобувь и другие СИЗ), смывающие и обезвреживающие средства – стр. 86.
- приложение № 4 - Перечень должностей работников, получающих бесплатно молоко, с нормами выдачи молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда – стр. 94.
- приложение № 5 - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на доплату к должностному окладу – стр. 95.
- приложение № 6 - Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем – стр. 96.
- приложение № 7 - Перечень должностей, по которым может учитываться квалификационная категория по другим должностям–стр. 97.
- приложение № 8 - Перечень выплат компенсационного характера работникам – стр. 103.
- приложение № 9 - Перечень выплат стимулирующего характера работникам–стр. 108.
- приложение № 10 - Форма расчетного листка – стр. 113.
- приложение № 11 - План повышения квалификации педагогических и медицинских работников – стр. 116.
- приложение № 12 - Положение о наставничестве – стр. 118.
- приложение № 13 - Положение о порядке награждения Почетной грамотой и объявления Благодарности – стр. 123.
- приложение № 14 - Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами – стр. 125.
- приложение № 15 - Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года – стр. 130.
- приложение № 16 - Положение о нормах профессиональной этики педагогических и иных работников – стр. 138.

## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 1 . Общее положение - стр. 2.
2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора - стр. 6
3. Рабочее время - стр. 13.
- 4 . Время отдыха - стр. 17.
5. Оплата труда - стр. 22.
6. Охрана труда - стр. 27.
7. Аттестация педагогических работников, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации - стр. 30.
8. Поддержка молодых педагогов - стр. 32.
9. Обеспечение социальных гарантий - стр. 35.
10. Гарантии занятости - стр. 38.
11. Заключительные положения - стр.43.
12. Перечень приложений к Коллективному договору - стр.44.