

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат  
для учащихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья Чайковского  
городского округа»

617750, Пермский край, г.о. Чайковский, с. Фоки, ул. Ленина, д/вд. 37, к. 1

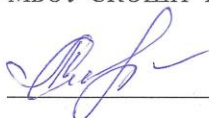
ОГРН 1025902035972  
ИНН 5954002172  
телефон +7 (34241) 52245  
факс +7 (34241) 52245  
электронная почта krfoki@mail.ru  
количество работников 92  
количество членов Профсоюза 9  
охват профсоюзным членством 10%

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2026 годы

**От работников:**


Председатель Профкома  
МБОУ СКОШИ ЧГО

 / С.Н. Мещерякова

14 ноября 2023 года

**От работодателя:**

Директор  
МБОУ СКОШИ ЧГО

 /Е.М. Вахрушева  
М.П.

14 ноября 2023 года



Принят на общем собрании работников  
МБОУ СКОШИ ЧГО  
14 ноября 2023 года

Министерство  
промышленности и торговли  
Пермского края

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

№ 413 «22» ноября 2023 г.

Подпись 

с. Фоки

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края, а так же в соответствии с соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации Чайковского городского округа, на 2023-2025 годы.

1.2. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Договор устанавливает социальные гарантии работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат для учащихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья Чайковского городского округа» (далее Учреждение).

1.3. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.4. Сторонами Договора (далее-стороны) являются:

1.4.1. от имени работодателя – директор Учреждения;

1.4.2. от имени работников Учреждения (далее – работников) – первичная профсоюзная организация (далее – Профком) в лице председателя.

1.5. Действие Договора распространяется на работников.

1.6. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами Профкома, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства в размере одного процента заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профкома.

1.7. Профком в соответствии с трудовым законодательством является полномочным представителем работников Учреждения при разработке и заключении Договора, при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально – экономических проблем: оплаты труда (размеров тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.8. Непосредственно в Учреждении регулирование трудовых, профессиональных и социально – экономических отношений между работниками и работодателем осуществляется путем переговоров и заключения Договора.

1.9. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от их подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в

нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в силу независимо от Договора.

1.11. Ни одна из сторон Договора не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Договор вступает в силу с момента его подписания и действителен в течение 3 лет. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.13. В случае реорганизации сторон Договора их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

## **2. Развитие социального партнерства и участие Профкома в управлении Учреждения**

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны считают необходимым:

2.1.1. развивать социальное партнерство в сфере труда как основной принцип правового регулирования трудовых отношений;

2.1.2. соблюдать права и гарантии Профкома, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию Профкома в Учреждении;

2.1.3. предоставлять Профкому независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно – гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением;

2.1.8. стороны признают, что Договор по регулированию социально – трудовых отношений в Учреждении, заключаемый в Учреждении, не должен снижать уровень социальной поддержки работников, закрепленных в Договорах на предыдущие годы.

2.2. Стороны:

2.2.1. обеспечивают взаимное участие представителей сторон Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнения;

2.2.2. представляют другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально – трудовые, экономические и профессиональные интересы работников;

2.3. Работодатель:

2.3.1. обеспечивает участие представителей Профкома в разработке и обсуждении проектов законодательных и нормативных правовых актов, затрагивающих социально – трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников Учреждения, для чего предоставляют Профкому проекты нормативных правовых актов в недельный срок после их разработки;

2.3.2. представляет Профкому по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, реорганизации или ликвидации Учреждения и другую необходимую информацию.

2.4. Профком:

2.4.1. обеспечивает представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов работников – членов профсоюза Учреждения;

2.4.2. оказывает членам Профкома помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.4.3. использует формат переговоров для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения, содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Договор.

### **3. Оплата труда**

При регулировании вопросов оплаты труда работников Учреждения стороны исходят из того, что:

3.1. порядок и условия оплаты труда работников Учреждения регулируются Положениями о системе оплаты труда работников учреждений Пермского края, разработанными в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае»;

3.2. система оплаты труда и стимулирования работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и краевыми законами и иными нормативными актами;

3.3. разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в Учреждении, осуществляется с участием Профкома;

3.4. формирование систем оплаты труда работников Учреждения, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп) с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

-Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н «Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

-Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.05.2011 г. № 448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

-Постановления Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

-государственных гарантий по оплате труда;

-отраслевых положений о системе оплаты труда;

-размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе премирование, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера регулируются положениями об оплате труда работников.

3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией Учреждения на основании соответствующего Положения, утвержденного работодателем по согласованию с Профкомом. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности); работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости); вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения (принцип адекватности); вознаграждение должно следовать за достижением

результата (принцип своевременности); правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

3.7. Работодатель предусматривает в положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом: обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером; недопущения работодателем какой бы то ни было дискриминации работников – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников; формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; не допуская существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации; обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; установления размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; обеспечения или учета зависимости оплаты труда работников от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения.

3.8. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Постановлениями Правительства РФ и Пермского края. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, в соответствии с Положениями по установлению системы оплаты труда работников образовательных учреждений (ст.134 ТК).

3.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного в соответствии с федеральным законодательством и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

3.10. С учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 года № 38-П в минимальный размер оплаты труда не должны включаться районные коэффициенты.

3.11. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п.

3.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

3.13. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 25-е число текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца и 10 число следующего месяца – заработная плата за вторую половину месяца.

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 за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.14. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается заработная плата с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже 1/150 процента действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.15. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.16. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.

3.17. Учреждение обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера. Учреждением производится:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных и стимулирующих выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

3.18. Рабочий день работников Учреждения с учетом мнения Профкома может быть разделен на части с перерывом более двух часов и вводится работодателем на основании локальных нормативных актов. Педагогическим работникам Учреждения в сельской местности с продолжительностью рабочего дня, установленной не расписанием занятий, а Правилами внутреннего трудового распорядка и разрывными графиками рабочего времени может производиться доплата к должностному окладу за разделение рабочего дня на части с перерывом более двух часов.

3.19. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

3.20. При замене временно отсутствующих педагогических работников оплата производится исходя из стоимости часа заменяющего работника. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

3.21. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьей 99 ТК РФ. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу, если она выполнена за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором.

3.22. Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств Учреждения, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:



| №  | Должность, по которой присвоена квалификационная категория  | Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2.  |
|----|---|---|
| 1  | 2   | 3   |
| 1  | Учитель   | Преподаватель того же предмета, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-организатор, методист, социальный педагог |
| 2  | Преподаватель   | Учитель того же предмета, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), педагог-организатор, методист, социальный педагог       |
| 3  | Учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности; учитель (преподаватель) физической культуры | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, инструктор по физической культуре   |
| 4  | Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности  | Учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности; учитель (преподаватель) физической культуры   |
| 5  | Руководитель физического воспитания   | Учитель (преподаватель) физической культуры, учитель (преподаватель) основ безопасности жизнедеятельности, инструктор по физической культуре                  |
| 6  | Тренер-преподаватель (старший тренер-преподаватель)   | Учитель (преподаватель) физической культуры, инструктор по физической культуре  |
| 7  | Учитель технологии, преподаватель учреждения среднего профессионального образования                       | Мастер производственного обучения, инструктор по труду  |
| 8  | Мастер производственного обучения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования        | Учитель технологии, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)  |
| 9  | Учитель (преподаватель) музыки  | Музыкальный руководитель, концертмейстер  |
| 10 | Учитель-дефектолог, учитель-  | Учитель-логопед, учитель-дефектолог,  |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    | логопед   | учитель, осуществляющий образовательную деятельность в образовательной организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| 11 | Воспитатель, инструктор-методист, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель   | Старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель   |
| 12 | Старший воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель | Воспитатель, инструктор-методист, методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель   |

3.23. Педагогическому работнику сохраняется уровень оплаты труда (при наличии экономии Фонда оплаты труда) с учетом ранее установленной квалификационной категории сроком до одного года в период:

3.23.1. нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,

3.23.2. длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

3.23.3. нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с абзацем 4 п. 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании»;

3.23.4. службы в Вооруженных Силах Российской Федерации;

3.23.5. одного года до наступления пенсионного возраста по старости.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется Договором, Положением об оплате труда, локальным нормативным актом в пределах средств Учреждения, направленных на оплату труда. Оплата устанавливается на основании личного заявления работника, в соответствии с приказом директора Учреждения с учетом мнения Профкома на срок не более одного года (при наличии экономии Фонда оплаты труда).

3.24. Стороны считают необходимым:

3.24.1. проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

3.24.2. совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения;

4.1.2. режим рабочего времени учителей, воспитателей и других педагогических работников при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей;

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

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе планами педагогического работника;

4.1.3. в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебная (преподавательская) 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 (часть 6 статья 47 Закона № 273);

4.1.4. составление педагогами отчётной документации определяется их должностными обязанностями.

Для устранения избыточной отчётности и документооборота на уровне Учреждения рекомендуется:

- актуализировать и утвердить номенклатуры дел со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц;

- исключить дублирование документов и информации на электронных и бумажных носителях;

4.1.5. конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (эффективным контрактом) и должностными инструкциями.

В качестве основы для разработки должностных инструкций, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников, с учётом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетентности работников, применяются квалификационные характеристики,

утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761-н.

4.1.6. в должностной инструкции и (или) трудовом договоре могут предусматриваться следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением отчётной документации:

-разработка рабочей программы по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ;

-осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в том числе электронного журнала и дневников обучающихся).

Одновременно следует учитывать, что, при необходимости должностные обязанности, включённые в квалификационную характеристику определённой должности (в том числе учителя), могут быть распределены между несколькими исполнителями;

4.1.7. работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»);

4.1.8. в исключительных случаях в Учреждении представитель работодателя с учетом мнения Профкома, либо по согласованию с ним может вводить режим рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд с соответствующей денежной компенсацией такого режима работы в порядке и размерах, предусмотренных Договором;

4.1.9. время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул;

4.1.10. оплата труда педагогических и других работников Учреждения, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул;

4.1.11. в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний (ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы;

4.1.12. в период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организованной работе.

4.2. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком, утверждаемом работодателем по согласованию с Профкомом, в целях обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления этого календарного года и доводится до сведения всех работников персонально под роспись не позднее, чем за две недели до начала их отпусков.

4.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней (Приложение № 1).

4.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые

отпуска согласно установленным результатам специальной оценки условий труда не менее 7 календарных дней.

4.8. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска или дополнительные дни отдыха.

4.8.1. Дополнительные отпуска или дополнительные дни отдыха присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо предоставляются в каникулярный период в следующих случаях:

4.8.1.1. при работе без больничных листов в течение календарного года – 3 календарных дня;

4.8.1.2. библиотекарям (зав. библиотекам) – 6 календарных дней;

4.8.1.3. секретарю педагогического совета – 3 календарных дня;

4.8.1.4. документоведу за работу с архивом – 5 календарных дней.

4.8.2. Дополнительные отпуска или дополнительные дни отдыха по факту наступления случая:

4.8.2.1. со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья, сестры) – 3 календарных дня;

4.8.2.2. со своей свадьбой и свадьбой детей – 3 календарных дня;

4.8.2.3. рождением ребенка (отцу) – 1 календарный день;

4.8.2.4. родителям первоклассников – 1 сентября – 1 календарный день;

4.8.2.5. родителям для проводов сыновей в армию – 1 календарный день;

4.8.2.6. переезд на новое место жительства – 1 календарный день.

4.9. Отпуска, указанные в пунктах 4.8 настоящего Договора могут оплачиваться в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в бюджетных сметах Учреждения и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Работникам Учреждения, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

4.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»). Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

4.11. При получении работником путевки на санаторно–курортное лечение работодатель предоставляет работнику отпуск вне графика отпусков.

4.12. Работники имеют право на освобождение от работы с сохранением места работы и среднего заработка:

4.12.1. для прохождения диспансеризации – работающие пенсионеры и работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) 2 дня один раз в год; работники, достигшие возраста 40 лет и старше 1 день раз в год; все остальные работники 1 день раз в три года (ст. 185.1 ТК). Работник освобождается от работы на основании письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем, с обязательным предоставлением справки медицинской организации, подтверждающей прохождение им диспансеризации в дни освобождения от работы.

4.12.2. в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, который может присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо предоставляться в каникулярный период.

4.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

4.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней на основании его письменного заявления в указанный им срок Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (ст. 263 ТК).
- женщинам, работающие в сельской местности по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц (ст.263.1 ТК РФ).

4.15. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

## **5. Трудовые отношения**

5.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1.1. содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений соответствующих нормативных актов, настоящего соглашения, коллективного договора, устава, локальных нормативных актов Учреждения;

5.1.2. в соответствии с трудовым договором, заключаемым между работодателем и работником, работодатель обязан предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым кодексом РФ, региональными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Учреждении;

5.1.3. условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться;

5.1.4. трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом;

5.1.5. работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего под роспись с уставом Учреждения, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по согласию работника. Заключение срочного договора с работником, состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора на неопределенный срок, допускается только с согласия работника. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения;

5.1.6. увольнение работников, являющихся членами Профкома, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома Учреждения.

5.2. В сфере трудовых отношений стороны:

5.2.1. оказывают содействие в заключение Договора, предусматривая в нем осуществление мероприятий, направленных на обеспечение профессиональных интересов работников и работодателей;

5.2.2. оказывают консультативную, методическую, правовую помощь по вопросам регулирования трудовых правоотношений, заключению Договора;

5.2.3. принимают, в пределах своей компетенции, меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, в случае их возникновения в Учреждении;



5.2.4. при решении любых вопросов в сфере трудовых отношений исходят из принципов социального партнерства, все спорные вопросы решаются с помощью переговорного процесса;

## **6. Кадровая политика. Гарантии обеспечения занятости работников**

Стороны приняли на себя следующие обязательства:

6.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штатов работников Учреждения может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления Профкома, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществлять.

6.2. При сокращении численности или штата работников – членов Профкома в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается работодателем совместно с Профкомом.

6.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - 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);

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

- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом Профкома не менее за 2 месяца;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- не освобожденным председателям Профкома;

6.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Профком и работник предупреждаются об этом письменно, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

- сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.5. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации Учреждения.

При этом работодатель обязан предложить работнику должность (работу) в этом же Учреждении, соответствующую его квалификации, (при ее наличии), так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При необходимости сокращения ставок определенной категории (профессии) работников производится сокращение вакантных ставок этих должностей.

6.6. Увольнение работников, являющихся членами Профкома, по пункту 2,3,5 статьи 81 части 1 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома Учреждения. Работодатель в письменной форме уведомляет работника (члена Профкома) о дне заседания профкома с указанием даты, места и времени.

6.7. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Профкома.

6.8. не допускать применения статьи 74 ТК РФ при отсутствии изменений условий труда и если условия трудового договора могут быть сохранены.

## **7. Дополнительные гарантии молодёжи**

7.1. Стороны договорились о том, что:

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с Учреждением по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

7.2. Стороны приняли на себя следующие обязательства:

7.2.1. совместно с территориальными организациями отраслевого профсоюза и Учреждением проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

7.2.2. усилить внимание к решению проблем создания условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов в Учреждении, ускорения их адаптации в коллективе, повышения уровня социальной защищенности в вопросах оплаты труда, обеспечения жильем, социальных гарантий и льгот, в том числе медицинского обслуживания, лечебно-оздоровительных мероприятий, организации досуга и отдыха.

7.3. Стороны гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законодательством меры социальной поддержки (ст. 23 «Закона об образовании в Пермском крае»: единовременная выплата при устройстве на работу, денежные выплаты в течение первых 3-х лет работы и т.д.).

## **8. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. осуществлять контроль за предоставлением и возмещением коммунальных льгот педагогическим работникам и неработающим пенсионерам системы образования сельской местности в соответствии с федеральным и краевым законодательством;

8.1.2. при направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

8.2. При формировании состава аттестационных комиссий должны учитываться права педагогических работников и мнение Профкома:

8.2.1. при проведении аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии, самостоятельно формируемой Учреждением, входит представитель Профкома.

8.2.2. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников (п.44 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Министерства просвещения РФ № 196 от 24.03.2023 г.)

8.3. Работодатель обязан:

8.3.1. производить выплаты социального характера при наличии 5-летнего стажа работы, а именно: выплачивать единовременную материальную помощь (при наличии экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

8.3.1.1. при наступлении юбилейной даты (для женщины – 55 лет, для мужчины – 60 лет) следующим категориям работников:

- педагогические работники – 10 200 рублей;

- административно - управленческий персонал – 15 000 рублей;
- специалисты, учебно-вспомогательный персонал – 7 200 рублей.
- младший обслуживающий персонал – 5 200 рублей.

8.3.1.2. на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей – 3 000 (Три тысячи) рублей;

8.3.1.3. на ритуал погребения самого умершего работника – 10 000 (Десять тысяч) рублей;

8.3.1.4. на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и косметические операции, в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей;

8.3.1.5. при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, ДТП, техногенные катастрофы) в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей;

8.3.1.6. при тяжелом материальном положении в размере 3 000 (Три тысячи) рублей;

8.3.1.7. по другим уважительным причинам (за рождение ребенка) в размере 3 000 (Три тысячи) рублей;

8.3.1.8. на свадьбу работника в размере 3 000 рублей (Три тысячи) рублей;

8.3.1.9. по другим уважительным причинам в размере 3 000 (Три тысячи) рублей.

8.3.2. выплачивать единовременную премию работникам (в пределах фонда оплаты труда):

8.3.2.1. в размере 1 000 (Одна тысяча) рублей при награждении Почётной грамотой Управления образования, знака «Ветеран труда Пермского края», грамотами и благодарственными письмами администрации Чайковского городского округа, депутатов Думы Чайковского городского округа, депутатов Законодательного Собрания края;

8.3.2.2. в размере 2 000 (Две тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или награждении почетным знаком «Почетный работник сферы образования Российской Федерации».

8.4. В случае, когда Учреждение временно прекращает свою деятельность в связи с капитальным ремонтом и возможность перевода работников в другие образовательные учреждения отсутствует, период отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого по заявлению работников, включается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск.

8.5. Профком:

8.5.1. содействует обеспечению членов Профкома и их детей путевками на лечение и отдых;

8.5.2. содействует организации системы льготного добровольного медицинского страхования для членов Профкома и членов их семей;

8.5.3. способствует развитию системы негосударственного пенсионного обеспечения в форме добровольного пенсионного страхования и обязательного пенсионного страхования в соответствии с федеральным законодательством;

8.5.4. принимает меры по улучшению жилищных условий работников;

8.5.5. оказывает материальную помощь членам Профкома из средств профбюджета.

8.5.6. оказывает организационную помощь и материальную поддержку Советам молодых педагогов и ветеранам педагогического труда, являющихся членами Профкома.

8.6. Работники образования, являющиеся членами профсоюза, имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно закону Пермского края «Об обеспечении работников учреждений бюджетной сферы путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление», на льготное оздоровление в профсоюзных здравницах края и других регионов.

## 9. Охрана труда

9. Стороны:

9.1. добиваются:

- функционирования и совершенствования системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в соответствии с нормативными правовыми актами по охране труда и Рекомендациями по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с Письмом Минобрнауки России 25.08.2015 г. № 12-1077;

- реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки, выдачи работникам личных медицинских книжек, прохождения внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи за счет средств работодателя в целях реализации ст. 41. Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.2. содействуют:

- в рамках национального проекта «Здоровье», за счет средств федерального бюджета, организации дополнительной диспансеризации работающих граждан в соответствии с требованиями Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ (Редакция от 19.12.2022 — Действует с 01.01.2023);

- созданию и эффективной деятельности в трудовом коллективе на паритетных началах комиссии по охране труда, выборам уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы;

- ежегодному финансированию мероприятий по охране труда в Учреждении;

- рассмотрению вопросов соблюдения трудового законодательства по охране труда на заседаниях межведомственных комиссий по охране труда.

#### 9.3. Работодатель:

- Определяет основные направления охраны труда и средства на их реализацию в пределах средств, предусмотренных в бюджете Учреждения на очередной финансовый год и плановый период, а так же до 20 процентов сумм страховых взносов, начисленных им за предшествующий календарный год, за вычетом расходов, произведенных в предшествующем календарном году на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями и на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно. (Приказ Минтруда РФ от 14.07.2021 N 467Н (Редакция от 27.02.2023 — Действует с 11.07.2023»).

- Организует проведение специальной оценки условий труда, обучению вопросам охраны труда руководителя и специалистов Учреждения, обеспечению работников средствами индивидуальной защиты;

#### 9.4. Профсоюз:

- Силами технической инспекции труда и профсоюзного актива оказывает практическую помощь специалистам по охране труда, ответственным за обеспечение безопасности труда Учреждения в осуществлении контроля за охраной труда, состоянием производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

- Участвует в разработке нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда и согласовывает их в установленном порядке.

- Содействует обучению председателя первичной организации Профсоюза, внештатного технического инспектора труда не реже 1 раза в 3 года.

- Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства в области охраны труда, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, при сокрытии несчастных случаев в Учреждении.

- Предъявляет работодателю требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

- Направляет представителей для участия в работе комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками.

- Участвует в разработке макета Положения о системе управления охраной труда в Учреждении.

- Информирует Управление образования администрации Чайковского городского округа о состоянии охраны труда, результатах проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства.

## 10. Гарантии прав Профкома и его членов

10.1. Права и гарантии деятельности Профкома определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными Законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Генеральным соглашением, Региональным, территориальным трехсторонним соглашением, Отраслевым соглашением, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профессионального Союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом Учреждения, настоящим Договором.

10.2. Работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.2.1. соблюдать права и гарантии Профкома, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций, создавать условия для осуществления их деятельности согласно ст. 377 ТК РФ;

10.2.2. предоставлять выборному органу Профкома бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, как для работы самого органа, так и для проведения собрания членов Профкома, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений; безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и средства связи, компьютерное оборудование, возможность подключения к Интернету, что закрепляется в Договоре;

10.3. Стороны договорились, что представления Профкома о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушениях прав и гарантий работников подлежат рассмотрению в недельный срок работодателем и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.

10.4. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профкома работников, не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.4.1. увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, за нарушение трудовой дисциплины, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав Профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) Профкома – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

10.4.2. в Учреждении предусмотрены дополнительные льготы и гарантии для членов Профкома:

-предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск председателю Профкома, его заместителю – 3 календарных дня;

-производить оплату труда председателя Профкома за счет средств работодателя в размере 20% должностного оклада (базовой суммы);

- освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Профкома и на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом;

- работу в качестве председателя Профкома и члена ее выборного органа, внештатного правового и технического инспектора труда признавать социально значимой для Учреждения и учитывать при аттестации, поощрении и награждении работников;

10.4.3. Стороны договорились, что работодатель и его полномочный представитель согласовывают с Профкомом Учреждения:

- привлечение работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);

- составление графиков сменности не позднее, чем за месяц до их введения;

- график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;

- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;

- правила и инструкции по охране труда и др.

Аттестация и награждение работников на всех уровнях производится при участии представителей Профкома.

## **11. Контроль за выполнением Договора**

11.1. Стороны доводят текст Договора до сведения Профсоюза в течение одного месяца со дня его подписания.

11.2. Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается ежегодно на совещаниях работодателя, Профкома, общего собрания работников.

11.3. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

11.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, не предоставление информации, необходимой для введения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законодательством.



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников учреждения,**  
**которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется**  
**ежегодный дополнительный отпуск или дни отдыха**

| Наименование должности       | Календарные дни |
|------------------------------|-----------------|
| Заместитель директора по АХЧ | 7               |

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 98972918216828532255789598799073225606492451601

Владелец Вахрушева Елена Михайловна

Действителен с 28.06.2023 по 27.06.2024