

Согласовано:  
Председатель ПО школы  
О.В.Сотникова



Согласовано:  
Директор школы  
А.И.Зенич



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения для обучающихся, воспитанников  
с ограниченными возможностями здоровья  
«Барнаульская общеобразовательная школа-интернат № 3»  
на 2022-2025 годы

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
«19» января 2022 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ  
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ  
№ 44 от 20.01.2022

*Александр Павлович Р.В.*

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регламентирующим социально-трудовые отношения в КГБОУ «Барнаульская общеобразовательная школа-интернат № 3».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 21.12.2021 N 422-ФЗ «О внесении изменения в статью 4 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение по учреждениям образования Алтайского края.

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

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя-руководителя образовательного учреждения – А.И.Зенича (далее – работодатель);
- работники образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) – О.В.Сотниковой.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по внешнему совместительству (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 7-ми дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ОУ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности ОУ коллективный договор сохраняет своё 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 3-х лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации ОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. 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 (ст.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.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты ОУ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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 коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приёме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

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

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.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в ОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания ОО высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией ОУ, сокращением численности или штата работников ОУ, право на время для поиска работы с сохранением заработной платы.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2.3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.2.12. В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 550 рублей – по Алтайскому краю;
- 750 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург;
- за пределы Алтайского края – в соответствии с законодательством субъекта РФ.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, её реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификацией принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя

работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. Рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников ОУ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенного режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», с учетом:

- режима деятельности ОУ, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определенного времени;
- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности, иных предусмотренных должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальными планами, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, творческих и других мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора;

согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю и определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

3.3. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормируемая часть определяется в астрономических часах и включает перемены между каждым занятием, в том числе «динамическую паузу» в 1 классе.

3.4. Для педагогических работников ОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

3.5. В образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем ОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за два месяца до начала их ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям ОУ, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника ОУ, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебному плану и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении учителям, для которых данное ОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило,

сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. Продолжительность рабочей недели в ОУ – пятидневная для обучающихся в соответствии с требованиями СанПина. Общими выходными днями для работников ОУ являются – суббота и воскресенье.

3.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

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

3.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя ОУ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Режим рабочего времени педагогов, осуществляющих обучение детей на дому, в каникулярное время определяется с учетом количества часов обучения, установленного им до начала каникул.

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.14. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.15. 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 ОУ.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.16. Привлечение работников ОУ 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 60,97, 99 ТК РФ.

3.17. Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Педагогическим и иным работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Для них обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном помещении.

3.18. В дни работы педагогические работники привлекаются к дежурству в школе не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия. Это время входит в норму рабочего времени.

3.19. При составлении расписания, планов, графиков работ рекомендуется при возможности (в зависимости от объема общей учебной нагрузки) предусматривать для педагогических работников свободный день с целью использования его для самообразования, подготовки к занятиям.

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

3.20. В ОУ с круглосуточным пребыванием обучающихся, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения представительного органа ОУ устанавливает для воспитателей режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим 2 или более часа подряд, с компенсацией такого неудобного режима работы.

У учителей перерыв более 2-х часов подряд между их уроками – не допускается.

Время перерыва в рабочее время не включается.

Работодателю в целях экономии времени воспитателей целесообразно использовать режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени с установлением суммированного учета рабочего времени в недели.

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

3.22. Режим рабочего времени педагога-психолога, социального педагога, педагога-библиотекаря, медицинского работника устанавливается в пределах – 36-часовой рабочей недели, учителя-логопеда - 20 часовой рабочей недели, воспитателя – 25 часов за ставку, не более 35 часов в неделю – работникам с инвалидностью, 40 часов в неделю - для работников административно-управленческого, обслуживающего персонала.

3.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 56 календарных дней, остальным работникам – не менее 28 календарных дней.

Отпуск за 1-й год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ОУ, но может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Педагогическим работникам за 1-й год работы (в том числе до истечения шести месяцев работы) продолжительность отпуска соответствует установленной и оплачивается в полном размере.

3.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится и согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.25. Стороны договорились в соответствии с законодательством предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти дней (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка;
- в случае свадьбы работника;
- на похороны близких родственников.

Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка – 3 дня;
- в случае свадьбы работника – 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- председателю первичной профсоюзной организации ОУ – 3 дня;
- членам профсоюзного комитета (по согласованию с председателем ППО) – 1 день.

Перечень должностей работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется работодателем в соответствии со ст. 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год (при этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней).

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчета стажа (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, менее половины месяца, исключаются из подсчета;

- излишки, не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.28. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.29. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часов в день, 20 часов в неделю (либо половину установленной нормы времени).

3.30. Дворнику в зимний период в рабочее время представляется перерыв для отдыха и обогрева (ст.109 ТК РФ).

3.31. Оплачиваемый отпуск может предоставляться работнику (в счет очередного) в учебный период в связи с: санаторно-курортным лечением, получением первого высшего образования.

Работнику может быть предоставлен отпуск через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы сроком до 1 года (но не более 10 месяцев). Очередность предоставления длительного отпуска сроком до 1 одного года утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

Отпуск сроком до 1 года не оплачивается, так как в школе не осуществляется деятельность приносящая доход.

Длительный отпуск сроком до 1 года может быть присоединен к основному оплачиваемому отпуску работника. Допускается разделение длительного отпуска сроком до 1 года на части. В одном учебном году предоставление длительного отпуска сроком до 1 года возможно не более 2-м педагогическим работникам. За работником, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года сохраняются: место работы (должность), объем учебной нагрузки (при условии, что за этот период не уменьшилось

количество часов по учебному плану или количество учебных классов, групп).

На основании листка нетрудоспособности педагогического работника, находящегося в длительном отпуске сроком до 1 года отпуск работнику может быть продлен.

Длительный отпуск сроком до 1 года педагогическому работнику может быть предоставлен в заявленное им время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ОУ.

3.32. По согласованию между работником и работодателем:

- может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ);

- работа по скользящему графику (в режиме гибкого рабочего времени (ст.102-104 ТК РФ).

3.33. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий день после праздничного рабочего дня.

3.34. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.35. Рабочее время:

3.35.1. Работодатель ведёт учёт времени, фактически отработанного работником.

3.35.2. В случае болезни работник должен своевременно информировать администрацию ОУ о начале больничного листа, о первом дне выхода на работу и предоставлять лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.36. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.36.2. предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

3.36.3. вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. Оплата труда, материальное стимулирование**

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии, стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать повышение и улучшение условий оплаты труда основных работников учреждения (учителей, воспитателей), осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

4.2. Стороны исходят из того, что заработная плата работников общеобразовательных учреждений Алтайского края, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования, устанавливается согласно приказа Минобрнауки Алтайского края от 18.01.2021 г. № 3-П.

4.3. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом, количеством обучающихся и поправочным коэффициентом.

4.4. Оплата труда работников учреждения производится на основании:

- приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 22.03.2018г. № 16-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края»,
- положения об оплате труда в КГБОУ «Барнаульская общеобразовательная школа-интернат № 3».

4.5. Выплата заработной платы в ОУ производится не реже, чем каждые полмесяца. Датами выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца, (февраль 15 и 28, 29 числа текущего месяца), если же расчетный день совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой 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).

В случаях задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы,

известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

4.7. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем, выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.8. Заработная плата максимальными размерами не ограничивается.

4.9. Фонд оплаты труда КГБОУ «Барнаульская общеобразовательная школа-интернат № 3» состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

4.10. Порядок и условия оплаты труда работников из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников КГБОУ «Барнаульская общеобразовательная школа-интернат №3», утвержденным работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом школы.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением о распределении компенсационного фонда оплаты труда в КГБОУ «Барнаульская общеобразовательная школа-интернат №3», регламентирующим основания для начисления и размеры компенсационных выплат работникам, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета школы.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в КГБОУ «Барнаульская общеобразовательная школа-интернат №3», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета школы.

4.13. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат основным работникам (учителям, воспитателям) являются критерии оценки результативности работы при осуществлении образовательной деятельности, разработанные учреждением самостоятельно, на основании Положения об оценке качества и результативности труда педагогических работников в КГБОУ «Барнаульская общеобразовательная школа-интернат № 3».

4.14. Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления

образовательным учреждением, на основании представления руководителя ОУ, приказа руководителя ОУ, с учетом мнения Профсоюзного органа.

4.15. Заработная плата руководителя ОУ, его заместителей, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно приказа Министерства образования и науки Алтайского края, примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края, Положения об оплате труда руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера КГБОУ «Барнаульская общеобразовательная школа-интернат № 3».

4.16. Всем работникам выдаются листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета школы (ст. 136 ТК РФ).

4.17. Фонд оплаты труда формируется на основании нормативно-подушевого финансирования, штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемыми ОУ образовательными программами и учебным планом на основе законодательных актов РФ по вопросам оплаты труда.

4.18. Распределение стимулирующих выплат иным работникам, обслуживающему персоналу производится также на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда КГБОУ «Барнаульская общеобразовательная школа-интернат № 3».

4.19. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

4.20. За работу, не входящую в должностные обязанности работника, устанавливаются доплаты в процентах из компенсационного фонда оплаты труда.

4.21. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются за:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

- выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (проверка тетрадей, заведование кабинетом, учебными мастерскими, методическими объединениями, классное руководство и др.);

- персонифицированная доплата.

4.22. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказанием материальной помощи работникам ОУ.

4.23. Время простоя не по вине работника оплачивается не ниже двух третей средней заработной платы, если работник в письменной форме предупредил администрацию школы о начале простоя (ст. 157 ТК РФ).

4.24. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовке, заработную плату в полном объеме (ст. 414 ТК РФ).

4.25. В период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников ОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.26. Наполняемость классов, групп, установленная санитарными нормами, является для педагогических работников предельной нормой обучения в конкретном классе, группе, за часы работы, в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.

4.27. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу в течение первых трех лет устанавливается ежемесячная надбавка в размере 15 % к окладу.

4.28. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда.

4.29. Объем компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

4.30. Заработная плата перечисляется работнику на, указанный работником, счет в банке.

4.31. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.32. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.33. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему могут быть предоставлены дни отдыха. Дни отдыха оплате не подлежат.

4.34. Оплата труда в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере.

4.35. Распределение фонда оплаты труда ОУ на компенсационную часть и стимулирующую часть осуществляется с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.36. Изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, получении государственных наград – со дня присвоения (получения);
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

4.37. В случае выполнения педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплату труда устанавливать на основании Регионального отраслевого соглашения.

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

4.39. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам ОУ несет руководитель учреждения.

## **V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (ст. 10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (ст. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (ст. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников ОУ страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течении одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям ОУ, которым до назначения пенсии по старости осталось менее 1 года.

5.2.4. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи педагогическим работником заявления в Главную аттестационную комиссию, сохранять оплату труда с учетом этой квалификационной категории до принятия Главной аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.2.5. При приеме на работу педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих заслуги в области образования (наличие государственных наград, почетного звания, ведомственных знаков отличия, полученных за достижения в педагогической деятельности, а так же наличия у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности), предусматривать на срок до одного года (до прохождения аттестации) размеры коэффициентов, соответствующих размерам ставок (окладов), устанавливаемых для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

5.2.6. Рассматривать заявления педагогических работников о прохождении аттестации по особой (льготной) форме и устанавливать квалификационную категорию без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам имеющим:

- государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы); медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»); почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
- ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: медаль К.Д.Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»); значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации»; Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;
- звание «Ветеран труда Алтайского края»;
- знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации;
- нагрудный знак «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;
- Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации.

Педагогический работник имеет право представить заявление о прохождении аттестации по особой (льготной) форме на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности. Особой (льготной) формой аттестации, указанной в п.8.2.5. Соглашения, педагогический работник может воспользоваться только один раз. Данное ограничение вступило в силу с 1 января 2013 года и не имеет обратной силы.

5.2.7. Устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности на основании личного заявления, представления руководителя образовательной организации, приказов Министерства образования и науки Российской Федерации или Министерства образования и науки Алтайского края об итогах профессиональных конкурсов, но не ранее, чем через 2 года после установления первой квалификационной категории:

- победителям конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;
- победителям и лауреатам краевых конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Мастер производственного обучения»;
- педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и

международного уровня, проводимых Министерством образования и науки Российской Федерации;

- «Педагог-психолог Алтайского края»;

- конкурс на соискание премии Губернатора Алтайского края им. С.П.Титова;

- конкурс лучших педагогических работников краевых государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Особой (льготной) формой проведения аттестации при наличии достижений, указанных в п. 8.2.6. Соглашения, педагогический работник может воспользоваться один раз.

5.2.8. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.9. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.10. Оказывать работникам материальную помощь.

При возникновении чрезвычайных обстоятельств работникам ОУ может быть выплачена материальная помощь в пределах фонда оплаты труда по приказу руководителя и при согласовании с коллегиальным органом управления (профсоюзным комитетом):

- смерть близкого родственника (мать, отец, муж/жена, дети) – 4000 рублей;

- длительная болезнь (более 6 месяцев) - 4000 рублей;

- необходимость платного оперативного вмешательства - 4000 рублей;

- материальный ущерб в результате несчастного случая (пожара, наводнения и др.) - 4000 рублей;

- другое.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

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

6.1.1. обеспечить безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. осуществлять финансирование на проведение мероприятий и улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда,

из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 10.12.12 № 580н.

6.1.4. проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников ОУ не реже 1 раза в три года.

6.1.5. обеспечить проверку знаний работников ОУ по охране труда, пожарной безопасности к началу каждого учебного года.

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

6.1.7. разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.8. предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ.

6.1.9. обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими индивидуальными средствами защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.1.11. обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях ОУ.

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

6.1.13. обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. создать на равной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организацией комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в ОУ, выполнением соглашений по охране труда. Оказывать содействие комиссии в проведении контроля. В случае выявления или нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников ОУ.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности (либо производится оплата простоя в размере среднего заработка).

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. проходить обучение безопасности методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, за счет средств работодателя.

6.4.4. уметь правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.4.5. незамедлительно извещать руководителя ОУ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

## **VII. Гарантии профсоюзной организации**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (ч.6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. при принятии локальных нормативных актов, затрагиваемых права работников ОУ, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2. соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором ( ст. 58 ТК РФ).

7.3.3. не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации установленных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. безвозмездно представлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

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

7.3.7. не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.8. привлекать представителей выборной первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решения руководителем ОУ по вопросам, предусмотренным п. 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в ОУ (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часов и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередного предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени, при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в ОУ (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов ОУ, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации проводится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников ОУ (ст. 81,82,373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81,82,373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81,82,373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава ОУ (п.1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п.2 ст. 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192,193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2 ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового договора (ч.2 ст. 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период

осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374,376 ТК РФ):

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

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником ОУ, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимаются работники по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии ОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. вести в соответствии с требованиями следующую документацию:

- протоколы общих профсоюзных собраний;
- протоколы заседаний первичной профсоюзной организации школы;

- годовой план работы первичной профсоюзной организации школы;
- годовой финансовый отчет первичной профсоюзной организации школы;
- документы (заявления, выписки из решений) об оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организации школы;
- журнал регистрации больничных листов и др.

8.2. представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.5. осуществлять контроль за охраной труда в ОУ.

8.6. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.7. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.8. осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ОУ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.9. принимать участие в аттестации работников ОУ на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии ОУ.

8.10. осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.11. информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.12. организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников ОУ.

8.13. содействовать оздоровлению детей работников ОУ.

8.14. ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлений к наградам работников ОУ.

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора**

### **Ответственность сторон коллективного договора**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам ОУ.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начать не позднее 01.01.2025 года.

9.6. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.