

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного общеобразовательного учреждения Саратовской области «Центр образования «Родник знаний»

413100 г. Энгельс, пл. Свободы, д. 11, тел./факс: 8 (8453) 56-84-10 ИНН 6449019008 КПП 644901001 ОГРН 1026401980582, сайт: rz64.ru эл. почта: 1@rz64.ru

на 2024 – 2027 годы

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 9c4ad63ece5f6fe83f8fa25f353cb54b  
Владелец Попов Владимир Владимирович  
Действителен с 29.09.2023 по 22.12.2024

Уведомительная регистрация в Министерстве труда и социальной защиты Саратовской области:

\_\_\_\_\_

Дата 01.04.2024

Регистрационный номер 365

М.П.

  
В. Нугрезов

(Ф.и.о., должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем государственного автономного общеобразовательного учреждения Саратовской области «Центр образования «Родник знаний», в лице директора Попова Владимира Владимировича, действующего на основании Устава, с одной стороны и работниками образовательной организации в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Широкова Лариса Анатольевна), действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";
- Федеральным законом РФ от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 года № 494-П «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений образования Саратовской области»;
- Постановление Правительства Саратовской области от 03.04.2014г. №199-П «О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 года N 494-П»;
- Постановление Правительства Саратовской области от 13 августа 2020 года N 685-П «О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 года N 494-П»;
- Постановлением Правительства Саратовской области от 26 февраля 2010 года № 64-П «Об условиях оплаты труда руководителей государственных автономных учреждений Саратовской области, их заместителей и главных бухгалтеров»;
- Постановлением Правительства Саратовской области от 19 июня 2023 года № 534-П «О внесении изменений в постановления Правительства Саратовской области от 26 февраля 2010 года № 64-П и от 17 августа 2012 года №494-П»;
- приказом Министерства образования Саратовской области от 01.04.2010 г. № 818 «Об утверждении порядка оплаты труда руководителей государственных автономных учреждений, подведомственных Министерству образования области» с изменениями и дополнениями.
- Положения об оплате труда работников ГАОУ СО «Центр образования «Родник знаний»
- Положения о стимулирующих выплатах работникам ГАОУ СО «Центр образования «Родник знаний»
- Постановление Правительства РФ от 22.07.2008г. №544 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", по отношению к средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от

26 ноября 2012 г. N 2190-р (в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. N 973).

- Письмо Министерства просвещения РФ от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08 «О направлении дополнительных разъяснений».

- Межгосударственный стандарт ГОСТ 12.0.230.1-2015, распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.5. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников государственного автономного общеобразовательного учреждения Саратовской области «Центр образования «Родник знаний», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.7. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации представителем работников образовательного учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50% и более членов коллектива. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», Энгельсской районной организацией Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации по регулированию социально- экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования на 2024-2027 годы.

1.8. Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора

в полном объеме может быть достигнуто только совместными условиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда, соблюдения требований законодательства об охране окружающей среды.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.

1.11. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.12. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.13. В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

1.14. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

2. Стороны договорились, что:

Для эффективной работы учреждения, а также соблюдения положения о нормах профессиональной этики педагогических работников 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 (Приложение №4).

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу с работником оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Положением об оплате труда, Положением о

стимулирующих выплатах и иными локальными нормативно-правовыми актами, действующими в учреждении.

2.3. Трудовые договоры с работниками могут заключаться:

2.3.1. на неопределенный срок;

2.3.2. на определенный срок, но не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами, в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. Содержание и условия трудового договора составляются согласно ст. 57 Трудового Кодекса РФ, а также устанавливается испытательный срок в соответствии со ст. 70 Трудового кодекса РФ при приеме на работу в учреждение осуществляется, с прохождением испытательного срока продолжительностью не более 3-х месяцев. Условие об испытании должно быть прямо указано в трудовом договоре.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;

- беременных женщин;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; в иных случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка руководителя учреждения хранится у учредителя.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 Трудового кодекса РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 Трудового Кодекса РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса.

2.7.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. (ст. 64 ТК РФ).

2.7.2. Работодатель может по своей инициативе временно (на период обстоятельств) перевести работников на дистанционную работу в случаях:

-если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления;

-если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при природной или техногенной катастрофе, эпидемии. (Федеральный закон от 08.12.2020 г. №407-ФЗ ст.312.9 ТК РФ).

Временный перевод работников на дистанционный режим работы оформляется приказом директора, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

Получать согласие на перевод и вносить изменения в трудовой договор не

требуется.

В период временного перевода работников на дистанционную работу допускается частичное выполнение работниками их трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Директор обязан обеспечить «дистанционного работника» необходимым оборудованием.

Если специфика работы не позволяет перейти на дистанционную работу, то время, пока работник не выполняет свои обязанности, оплачивается как простой по независящим от сторон причинам – не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

2.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или не надлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника, и производится в соответствии со ст.192, ст. 193 ТК РФ.

2.8.1. Если по истечению двух рабочих дней, работник не предоставил письменное объяснение, то в таком случае составляется акт. (ст.193 ТК РФ)

2.8.2.В случае отказа работника предоставить письменные объяснения, составляется акт в присутствии курирующего заместителя и 2-х свидетелей о нарушении ст.ст.192-193 ТК РФ, в котором сотрудник работник должен расписаться и передается директору Учреждения.

2.8.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

2.8.4. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

2.8.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

2.8.6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

2.8.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.9. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

2.10.Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает в качестве основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

При этом увольнение по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Также работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. (ст. 82 ТК РФ)

2.12. Высвобождаемым работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения предусматриваются гарантии и компенсации согласно ст. 180 Трудового кодекса РФ.

2.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению

работодателя без отрыва от работы.

2.14. Работодатель не должен препятствовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.15. Прекращение или сохранение трудовых отношений при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации осуществляется согласно ст. 75 Трудового кодекса РФ.

2.16. В случае появления возможности принимать новых работников, преимущественным правом на заключение трудового договора, пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.17. В случае невозможности сохранения рабочих мест, работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,

- выявить возможности перемещений работников внутри образовательного учреждения,

- приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,

- с учетом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.20. В соответствии со ст. 331 Трудового кодекса РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.21. В соответствии со статьей 336 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником так же являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 настоящего Кодекса;
- 4) не избрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу.

### **III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Согласно ст. 91 Трудового кодекса РФ рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 29.04.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Минобрнауки от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для работников, не относящихся к педагогическому персоналу, устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.2. В соответствии со статьей 100 Трудового кодекса РФ режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели. В учреждении установлены:

3.2.1. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) для административного персонала. Продолжительность рабочего времени с 09.00 часов и до 18.00 часов. Обеденный перерыв с 13.00 часов и до 14.00 часов. Для технического персонала продолжительность рабочего времени с 08.00 часов до 17.00 часов. Обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 часов.

3.2.2. шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) с учетом специфики образовательного учреждения для педагогического персонала в соответствие с учебным планом учреждения, а также графиком работы воспитателей на первое и второе полугодие.

3.2.3. рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику в связи со спецификой образовательного учреждения (сторожа и повара).

Продолжительность шестидневной рабочей недели и рабочей недели по скользящему графику устанавливаются соответственно учебным расписанием, учебным планом, планом воспитательной работы, планом коррекционной работы, графиками сменности, а также трудовыми договорами.

3.3. Работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), конкретизируются учебным планом, планом воспитательной работы, планом коррекционной работы, штатным расписанием, графиками сменности, трудовыми договорами.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным планом, планом воспитательной работы, планом коррекционной работы, штатным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Рабочее время педагогических работников в период каникул - в пределах учебной нагрузки до их начала.

3.4. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

**3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.**

3.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

**3.5.1. По указанию директора работники могут быть направлены в**

**служебную командировку (или однодневный выезд) за пределы постоянного места работы для выполнения задач в рамках своих должностных обязанностей.**

3.5.2. В отношении отдельных категорий работников установлены ограничения при направлении в служебные командировки. В частности, работодатель не вправе направить в служебную командировку:

Женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, если отсутствует ее письменное согласие на командировку или если это запрещено ей в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке (ч. 2 ст. 259 ТК РФ).

О предоставлении гарантии, предусмотренной ч. 2 ст. 259 ТК РФ, иным категориям работников

Данная гарантия также предоставляется следующим работникам (ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;
- опекунам детей указанного возраста;
- другим лицам, воспитывающим детей в возрасте до пяти лет без матери;
- работникам, имеющим детей-инвалидов;
- работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Лица, воспитывающие детей без матери

3.5.3. Инвалида, если это противоречит ИПРА (ИПР). Такой вывод следует из анализа совокупности положений ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ, ст. 224 ТК РФ.

3.5.4. Работника, заключившего с работодателем ученический договор, в период его действия, если поездка не связана с ученичеством (ч. 3 ст. 203 ТК РФ).

3.5.5. Работника, зарегистрированного в качестве кандидата в выборный орган, в период проведения выборов (п. 2 ст. 41 Федерального закона от 12.06.2002 N 67-ФЗ).

Запрос согласия на направление в служебную командировку отдельных категорий работников, воспитывающих детей, а также осуществляющих уход за больными членами семьи

Работодатель может направить в командировку некоторых работников только при наличии их письменного согласия и отсутствии у них медицинских противопоказаний для служебной поездки. К таким категориям работников относятся (ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1):

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- матери, отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, опекуны детей указанного возраста, другие лица, воспитывающие детей в возрасте до пяти лет без матери (см. о том, кого признают лицом, воспитывающим детей без матери);
- работники, имеющие детей-инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Запросить такое согласие следует письменно, составив документ в произвольной форме.

В текст запроса рекомендуется включить информацию о праве работника отказаться от командировки. Иначе потребуется уведомить об этом работника отдельным документом или включить такую информацию непосредственно в приказ о направлении в командировку. Обязанность работодателя письменно уведомить работника о его праве отказаться от направления в командировку установлена ч. 2 ст. 259 ТК РФ.

Если работник, которого можно направить в командировку только при условии его письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний, откажется от поездки, работодатель не вправе будет командировать его принудительно. Иначе это может быть расценено как непредоставление предусмотренных трудовым законодательством гарантий отдельным категориям работников, перечисленных в ч. 2, 3 ст. 259, ст. 264 ТК РФ, абз. 2 п. 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1, при направлении их в служебную командировку, за что возможно привлечение к административной ответственности в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а в случае совершения аналогичного нарушения повторно - по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

3.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также постановлением Правительства Саратовской области от 16.04.2003 года № 35-П «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета», ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технический и хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае, если дополнительный отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

Дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным

оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

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

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Работа в праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом (ст. 113 Трудового кодекса РФ): работа в праздничный день компенсируется в двойном размере или по желанию работника компенсируется другим днем отдыха.

3.7.1. 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео съёмочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

### 3.7.2. Ночное время с 22 часов до 6 утра (ст. 96 ТК РФ).

- Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

- Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором

- Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

- К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.7.3. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7.4. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.7.5. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором (см. п.4.3), локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором (ст. 154 ТК РФ).

3.7.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

3.7.7. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

3.7.8. Время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

3.7.9. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

3.7.10. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3.7.11. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.7.12. График сменности доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

3.7.13. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.7.14. Когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

-Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

- Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 104 ТК РФ)

- Оплата за переработанное время производится сторожам и поварам производится согласно перерасчету раз в квартал.

3.8. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременной женщине;

- одному из родителей, опекуну (попечителю), имеющему ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- работнику по согласованию с работодателем.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.10. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с приложением о порядке предоставления длительного отпуска (Приложение №3).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в пределах фонда оплаты труда:

- при праздновании свадьбы детей - 1 день;

- родителям первоклассников и выпускников - 1 день (первое сентября, последний звонок);

- для проводов детей на военную службу - 1 день;

- бракосочетания работников - 1 день;

- похороны близких родственников (мать, отец, сын, дочь, супруг, супруга) - 3 календарных дня.

3.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются приказами директора учреждения. Работодатель обеспечивает педагогическим и не педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, время отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13. Все работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч.1 ст. 185.1 ТК). Пенсионеры и пред пенсионеры вправе проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК). Работник предоставляет работодателю заявление не позднее чем за неделю до дня освобождения от работы. Согласованный день работодатель укажет в приказе.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

##### **Стороны договорились:**

4.1. В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса РФ работодатель обязан: обеспечивать работникам равную оплату труда равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах 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;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.1.2. В соответствии со ст. 236 Трудового кодекса РФ, 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.

4.1.3. В соответствии со ст. 392 Трудового кодекса РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Руководитель обязуется:

4.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях) работникам не реже, чем каждые две недели в следующие дни: 6 и 21 числа каждого месяца. Авансирование начисляется в размере 50 % от заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня при наличии поступивших из областного бюджета денежных средств на расчетный счет учреждения. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (Приложение № 2), а также с Положением о выплатах стимулирующего характера (Приложение № 5). Для выплаты заработной платы работникам организации открыт лицевой счет в банке, куда перечисляются денежные средства, предусмотренные для перечисления на расчетные счета работников, имеющих пластиковые карты банка.

4.3. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в следующих размерах:

- за работу в ночное время - 35% от оклада (с 22 часов до 6 утра ст. 96 ТК РФ)

4.4. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном согласно действующего законодательства.

4.5. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.6. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производит выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.7. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.8. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала, согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.9. Не допускать без согласования с профкомом решения следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год,
- проведение мероприятий по аттестации работников учреждения или СУОТ.

4.10. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.11. Стороны договорились:

4.11.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.11.2. 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.11.3. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.11.5. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.12. Право на забастовку, порядок проведения забастовки, гарантии и правовое положение работников в период проведения забастовки регламентируются Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 409-418).

4.13. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа,

при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа, при присвоении почетного звания - со дня издания приказа о присвоении.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно Главе 26 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.2. Производить денежную выплату педагогическим работникам за применение в работе информационных технологий в порядке и размере, предусмотренном Постановлением Правительства Саратовской области от 27 декабря 2013 года № 749-П «О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 г. № 494-П» с изменениями.

-Письмо Министерства просвещения РФ от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08 “О направлении дополнительных разъяснений”

- Указом Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", по отношению к средней заработной плате в соответствующем субъекте Российской Федерации (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р (в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 14 сентября 2015 г. N 973).

5.3. Выплачивать надбавку (выплата за качество выполняемых работ, устанавливаемая на постоянной основе):

- Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) областных государственных образовательных организаций устанавливаются ежемесячные надбавки согласно Закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» надбавку к должностному окладу

1) за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 руб. и 3202 руб.;

2) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - в размере 1601 рубля;

3) награжденным:

медалью К.Д. Ушинского;

медалью Л.С. Выготского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "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", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

ведомственным знаком отличия "Отличник просвещения";

почетными званиями "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", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", - в размере 901 рубля.

При наличии у работника областной государственной образовательной организации права на получение надбавки по нескольким основаниям,

предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору. Осуществлять стимулирующие выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

5.4. Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего образования в 2011 и последующих годах, в соответствии с Законом Саратовской области от 3 августа 2011 г. № 96 –ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области», предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении является основным местом их работы. Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 40 000 рублей, за второй год работы – 35 000 рублей, за третий год работы – 30 000 рублей.

5.5. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.5.1. сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности (более 6 месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ»;
- службы в рядах Российской Армии.

5.5.2. педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет;

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.5.3. квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

5.5.4. производить оплату за счет средств образовательной организации участия работников в аттестационных процедурах на квалификационную категорию вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника;

5.5.5. при совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная

категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

5.6. Предусмотреть льготы на период организации отдыха и досуга детей в виде частичной оплаты нормативной стоимости путевки для детей сотрудников, работающих в филиале «ДООЛ им.В.Дубинина» в период организации отдыха и досуга детей, и близких родственников сотрудников, работающих в филиале «ДООЛ им.В.Дубинина» в период организации отдыха и досуга детей, установленной в «ДООЛ им.В.Дубинина» в том числе:

- размер процента оплаты льготной путевки для детей (сыновья, дочери) сотрудников учреждения, работающих в филиале «ДООЛ им.В.Дубинина» в период организации отдыха и досуга детей, в размере 25% от нормативной стоимости путевки.

- размер процента оплаты льготной путевки для близких родственников сотрудников (внуки, правнуки, племянники, братья, сестры) учреждения, работающих в филиале «ДООЛ им.В.Дубинина» в период организации отдыха и досуга детей, в размере 50% от нормативной стоимости путевки.

- льготные путевки предоставляются при наличии свободных мест и при согласовании с администрацией учреждения.

- данная льгота действует до 01.01.2027г.

5.7. Оказывать материальную помощь.

Материальная помощь является единовременной выплатой, предоставляемой по личному заявлению работника и документов, подтверждающих наличие оснований для получения материальной помощи, проработавшего в учреждении не менее шести месяцев.

5.8. Решение об оказании работнику материальной помощи в пределах экономии установленного фонда оплаты труда в особых случаях принимает Управляющий Совет по ходатайству заместителей директора, руководителей структурных подразделений, филиала, М.О.:

- вступление в брак;

- рождение ребенка;

- смерть супруга, супруги, родителей, детей;

- болезнь, лечение, операция, оздоровление (более 6 месяцев, что подтверждается соответствующим документом;

- утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием, другие чрезвычайные обстоятельства или происшествия (пожар, кража, потоп в жилище, и др.);

- юбилейная дата- 45-50-55-60-65-70-75 и т.д. (основание ст. 135 ТК РФ)

Материальная помощь устанавливается в размере до 5000,00 рублей и выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда из внебюджетных средств.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение

профессиональных заболеваний работников (ст. 210 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 6) между выборным органом первичной профсоюзной организацией учреждения и работодателем с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения.

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077 (Приложение № 7).

6.1.3. Предусмотреть на финансирование мероприятий улучшению условий и охраны труда средства в размере 0,2 процента от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.5. Провести в организации специальную оценку условий труда, оценку и идентификацию профессиональных рисков и по их результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда (Приложение № 10).

6.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

6.1.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 8), а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 9), прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.1.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.1.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих

по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.11. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 216 ч.1 ТК РФ).

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

6.1.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.1.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.17. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.18. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

6.1.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований, а также проведение профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдачу работникам личных медицинских книжек. Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего

заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.1.24. Информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.1.25. Разработать и утвердить Положение о системе управления охраной труда.

6.2. Работник в части охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при резком ухудшении состояния здоровья и несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (Приложение № 11).

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению и за счёт работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и его здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.

7.4. Работодатель безвозмездно предоставляет первичной профсоюзной организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование первичной профсоюзной организации оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

7.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1 % из заработной платы работников. (Ст. 377 ТК РФ)

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

7.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

7.9. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

8.1. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ и несет ответственность в соответствии со статьей 31 Федерального закона от 12 января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Профком обязуется:

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком 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 и 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 присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса РФ).

8.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 Трудового кодекса РФ).

8.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии

по трудовым спорам и суде.

8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работниками пособий по обязательному социальному страхованию.

8.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным района, города.

8.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей.

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

8.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24 марта 2010 года № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

8.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в социальный фонд России достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

## **IX. «ПОДДЕРЖКА СЕМЬИ, МАТЕРИНСТВА И ДЕТСТВА»**

9. Согласно Соглашению между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области на 2022-2024 годы.

- похороны близких родственников (мать, отец, сын, дочь, супруг, супруга) – 3 дня;
- оказание дополнительной материнской помощи при рождении ребенка;
- бракосочетание работника -1 день;
- выплату дополнительных ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- предоставление оплачиваемого дня отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы;
- при регистрации детей -1 день.

## **X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего

коллективного договора.

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

10.3. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.5. Рассматривать в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном настоящим законодательством.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора необходимо начать за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

10.9. Директор обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представленный органа работников.

10.10. В случае, когда факт нарушения подтвердится, директор обязан применить к заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. (ст.195 ТК РФ).

Коллективный договор принят « \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г., на общем собрании трудового коллектива.

Директор

\_\_\_\_\_ / В.В.Попов/

М.П.

Дата \_\_\_\_\_

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ / Л.А.Широкова/

М.П.

Дата \_\_\_\_\_

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

### **К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда
3. Положение о порядке предоставления педагогическим работникам Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.
4. Кодекс о профессиональной этики.
5. Положение о дополнительных стимулирующих выплатах сотрудников учреждения «Конкурс лучший по профессии».
6. Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом.
7. Положение о системе управления охраной труда.
8. Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
9. Перечень профессий (должностей), имеющих право на обеспечение смывающих и (или) обезвреживающих средств.
10. Положение о комитете по охране труда.
11. Положение об организации обучения и проверки знаний по охране труда, порядке и форме стажировки и допуска к самостоятельной работе работников.