

**СОГЛАСОВАНО**

с учетом мнения профсоюзного комитета СОГБОУ «Вяземская начальная школа-детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья»

Протокол №1  
от «01» марта 2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор СОГБОУ «Вяземская начальная школа-детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья»

\_\_\_\_\_ Т.А.Жанжарова  
от «02» марта 2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**администрации и трудового коллектива  
смоленского областного государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Вяземская начальная школа-детский сад «Сказка»  
для детей с ограниченными возможностями здоровья»  
2023 – 2026 гг.**

Принят на общем собрании работников  
СОГБОУ «Вяземская начальная школа-  
детский сад «Сказка» для детей  
с ограниченными возможностями здоровья»  
протокол № 2 от 02.03.2023 г.  
сроком на 3 года

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в смоленском областном государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Вяземская начальная школа–детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья» (Сокращенное название - СОГБОУ «Вяземская начальная школа-детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – правовых и профессиональных интересов работников СОГБОУ «Вяземская начальная школа–детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее-учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники СОГБОУ «Вяземская начальная школа–детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья», в лице председателя первичной профсоюзной организации СОГБОУ «Вяземская начальная школа-детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья»;
- члены профсоюзной организации учреждения;
- работодатель в лице его представителя – директора учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работодателя и работников учреждения, осуществляющих деятельность в сфере образования. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет учреждения (далее-профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст.30, 31 ТК РФ)

1.5. Первичная профсоюзная организация и ее представитель выступают в соответствии с уставом профсоюза в качестве единственных полномочных представителей работников учреждения при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения работников, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.

1.7. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения, при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в

соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.10. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в переговорах.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 (три) года с момента подписания.

## **II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, необходимость улучшения положения его работников, Стороны признали необходимым:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности образовательного учреждения.

2.1.2. Участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях коллегиальных органов учреждения при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного коллективного договора и его выполнении; предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

2.2. Руководитель учреждения:

2.2.1. Направляет в комитет профсоюзной организации учреждения проекты нормативных локальных актов, затрагивающих социально-трудовые и профессиональные интересы работников, с обоснованиями по ним.

Профком учреждения не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта нормативного локального акта направляет директору мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом нормативного локального акта либо содержит предложения по его совершенствованию, директор учреждения в течение трех рабочих дней после получения мотивированного мнения, распорядительным актом создает комиссию из работников учреждения и членов профсоюзной организации учреждения. Комиссия выработывает окончательный вариант проекта нормативного локального акта.

В случае, если профком не согласен с решением комиссии, то оставляет за собой право на дальнейшие действия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Включает представителей профсоюзной организации учреждения (далее-Профсоюза), работников учреждения в состав рабочих групп по подготовке нормативно-правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере трудовых и социально-экономических отношений в системе образования.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза, работников учреждения в составе аттестационной комиссии для аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

2.2.4. Предоставляет профкому, председателю общего собрания трудового коллектива информацию, необходимую для ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

2.2.5. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в учреждении в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников и социальные гарантии.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в учреждении.

2.3.4. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов Профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите их прав и интересов.

2.3.7. Оказывает материальную помощь работникам Профсоюза, оказавшимся в тяжелом положении в соответствии с Положением о профсоюзной организации СОГБОУ «Вяземская начальная школа-детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья».

2.3.8. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы.

2.3.9. Способствует развитию творчества и инициативы работников.

2.3.10. Участвует в конкурсах, спортивных мероприятиях, выставках, концертах, вечерах отдыха, торжественных встречах.

2.3.11. Использует все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников учреждения о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

### **III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗА**

#### **В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**3.1.** В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования содействовать принятию локальных нормативных актов учреждения, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с профкомом.

3.1.3. Содействовать обеспечению участия представителей Профсоюза, работников учреждения в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

3.2. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации работодатель:

3.2.1. Определяет конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

3.2.2. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в учреждение, а также с подготовкой внутренней отчетности учреждения.

3.2.3. Не допускает практику запроса у педагогических работников конспектов и (или) диагностических карт учебных занятий так как соответствующие материалы (в случае их составления) являются рабочим инструментарием, а не отчетной документацией, составление которой предусмотрено должностными обязанностями.

3.2.4. Привлекает педагогических работников к выполнению работы, не являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по трудовому договору, и составлению связанных с нею видов отчетной документации только с письменного согласия педагогического работника и за дополнительную оплату, определяемую по соглашению сторон.

3.2.5. Принимает локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные акты, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, с учетом мнения профкома.

3.3. Стороны согласились, что приоритетными направлениями учреждения является деятельность по реализации молодежной политики:

- проведение работы с работниками из числа молодежи с целью закрепления их в учреждении;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодежи в рамках управления персоналом;
- внедрение в учреждение различных форм поддержки и поощрения представителей работников из числа молодежи, добивающихся высоких результатов в труде и активно участвующих в научной, творческой, воспитательной и общественной деятельности учреждения;
- обеспечение правовой и социальной защищенности работников из числа молодежи;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

#### **IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками учреждения заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих работников.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

4.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта" обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Обязательными условиями оплаты труда являются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

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

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях

размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательного учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Предоставление учебной нагрузки заместителям руководителей учреждения, а также педагогическим работникам учреждения осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения и при условии, если учителя, педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

При разработке должностной инструкции работника, внесении в нее изменений не допускается включение обязанностей, предусмотренных по другим должностям ЕКС, ЕКТС, за исключением случаев изменения структуры учреждения, переподчинения службы делопроизводства; изменение наименования должности; изменение внутренней организационной структуры службы делопроизводства; внедрение новых форм и методов организации труда; внедрение новой технологии, так как при этом происходит перераспределение функций между отдельными работниками и структурными подразделениями.

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей,

показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персоналифицированного учета в фонд Пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

- расторгать трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

4.2 Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.3. В коллективном договоре учреждения предусмотрены изменения требований к ведению документации работников в соответствии с изменениями в нормативных документах РФ:

- в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: разработка рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности); ведение журнала учета успеваемости; журнала учета внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность; составление характеристики на обучающегося (по запросу);

- в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений; ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в составлении программы учебных занятий; составление планов учебных занятий; ведение журнала в электронной форме;

- в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: ведение классного журнала; составление плана работы классного руководителя;

- локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с профкомом.



## V.ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны коллективного договора исходят из того, что система оплаты работников государственных и муниципальных образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Смоленской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами с учетом обеспечения равной оплаты труда за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Стороны согласились, что:

5.2.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников учреждения и контроль за исполнением Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. №597, от 01 июня 2012г. №761, от 28 декабря 2012 г. № 1688 в части выплаты установленного размера средней заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций.

5.2.2. При утверждении новых, внесении изменений и дополнений в действующие примерные положения об оплате труда работников областных государственных и муниципальных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» условия и порядок оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными действующим в данный период Примерным положением об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» в Смоленской области (далее Примерное Положение об оплате труда)

При утверждении учреждением положения об оплате труда работников и внесении в него изменений (дополнений) условия и порядок оплаты труда не могут быть ухудшены по сравнению с утвержденным Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений по виду экономической деятельности «Образование».

5.2.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области. Должностные оклады вспомогательного персонала работников образования не могут быть ниже окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

5.2.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения и закрепляются в локальных актах учреждения.

5.3. Стороны коллективного договора договорились, что при разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук и доктора наук – со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

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

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

5.5. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации, конкретные сроки выплаты устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

5.6. Учреждение вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, которая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

5.7. В соответствии с выделением дополнительных средств областного бюджета осуществляется:

- ежегодная индексация заработной платы работников, не ниже уровня, предусмотренного для работников бюджетных организаций федерального ведения;

- ежегодная индексация ежемесячной доплаты выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в учреждение на должности педагогических работников.

5.8. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

- на период забастовки организованной Профсоюзом ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора (работникам участвовавшим в забастовке).

5.9. Бухгалтерия обеспечивает обязательную выдачу всем работникам расчетных листков с указанием всех составных частей начисленной заработной платы и произведенных из неё удержаний не позднее дня выдачи заработной платы.

5.10. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к содержанию и организации режима работы учреждения является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой не допустимо либо является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом локальными нормативными актами учреждения и закрепляется в трудовом договоре.

5.11. Оплату труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с окладами (ставка) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения профкома, на основе результатов специальной оценки условий труда.

5.12. Оплату труда работников производить в следующем порядке:

- оплату замещенных уроков не ниже, чем по тарификации работника, производящего замену, в пределах фонда оплаты труда, независимо от срока замещения;

- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;

- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с ТК РФ, в соответствии с коллективным договором, достигнутым в ходе разрешения трудового спора;

- оплату в размере не менее 30% ставки за разрывной характер работы, если перерыв между уроками составляет более 2 часов (При наличии средств в фонде заработной платы по каждой категории работников). Руководителю учреждения составлять графики работы педагогических работников таким образом, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях;

- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35%.

- при наличии средств в фонде заработной платы по каждой категории работников за сверхурочную работу исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки), в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда;

- оплату труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производить не менее чем в двойном размере, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат;

- выплату ежемесячной доплаты к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, при предъявлении выпускником одновременно документов о среднем профессиональном образовании и высшем образовании по направлению подготовки, соответствующему для поступления на работу на должность педагогического работника, с момента окончания образовательной организации высшего образования по очной форме обучения.

- увеличение размера ежемесячной доплаты к заработной плате (с 3000 рублей до 4000 рублей) выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования, в случае, когда выплата была установлена как лицам, получившим высшее образование по программе бакалавриата, а в период предоставления данной выплаты ими получен диплом с отличием очного отделения образовательных организаций высшего образования по программе магистратуры с момента получения диплома до конца срока ранее установленной выплаты.

Ежемесячная доплата к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступивших на работу в образовательные организации на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более 5 лет производится сверх МРОТ (При наличии средств в фонде заработной платы по каждой категории работников).

- включение периодов работы на педагогических должностях в образовательных организациях стран СНГ, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей, также в частных образовательных организациях, у индивидуальных предпринимателей, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности при определении стажа педагогической работы для расчета размера должностного оклада (ставок заработной платы).

#### 5.13. Сохранять:

- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;

- средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний;

- средний заработок за работниками в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;

- за лицом, работающим в учреждении по основному трудовому договору и по внутреннему совместительству средний заработок при направлении на курсы повышения квалификации по двум должностям, независимо от того по какой должности осуществляется направление на курсы;

- средний заработок за работниками, в случае отстранения их от работы как непрощедших вакцинацию по медицинским противопоказаниям к профилактической прививке против коронавирусной инфекции COVID-19;

- заработную плату, установленную при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с

ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками;

- заработную плату в период отстранения работника от работы в случае если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, и у работодателя отсутствует соответствующая работа.

5.14. В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;
- оплату замены сторожей во время отпусков;
- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

5.15. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

- при возложении на учителей, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать учреждение количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в тарификацию учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного процесса. Оплата производится по тарификации до конца учебного года (31 августа);

- необходимо предусматривать повышение ставок и должностных окладов педагогических работников за наличие отраслевых и государственных наград за достижения, связанные с трудовой деятельностью в сфере образования;

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, указанным в п. 2.2 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, не имеющим полной учебной нагрузки (кроме случаев их личного согласия), при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой: ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и другой работой соответствующей специальности работника

Педагогические работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца;

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда. При наличии средств в фонде заработной платы по каждой категории работников оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ, не

входящих в должностные обязанности производится сверх установленного размера минимальной заработной платы.

- переработка рабочего времени работниками учреждения вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором;

- объем преподавательской работы в неделю (педагогической нагрузки) учителям начальных классов в классе-комплекте устанавливается в количестве не менее чем полтора нормы, предусмотренной по учебному плану входящего в класс-комплект класса, имеющего наибольший объем учебной нагрузки.

5.16. Стороны считают необходимым:

- относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера применительно к разделу 4 Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» в Смоленской области;

- совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников;

- в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам учреждения.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель, профком обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3. Работникам учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда определяемыми по результатам специальной оценки условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем в каждом отдельном случае на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре работника.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника. По желанию работника за работу в выходные или праздничные дни ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, для педагогических работников по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Работодатель с учетом мнения профкома утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть отпуска, неиспользованная в связи с отзывом

работника из него, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (при наличии денежных средств в фонде заработной платы по каждой категории работников).

Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством.

6.6. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности (если работник не изъявляет желания разделить отпуск на части и использовать одну из них) и оплачиваться в полном размере.

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

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если педагогические или руководящие работники отработали не менее 10 месяцев. Если педагогические или руководящие работники, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается полностью за отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц округляется до полного, если в нем отработано 15 и более дней, если отработано менее 15 дней, то эти дни компенсации не подлежат.

Работник, проработавший в учреждении более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, ликвидации организации, вправе получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

Работник не утрачивает право на выплату денежной компенсации за неиспользуемый отпуск по истечении сроков, указанных ч.3, 4 ст.124 ТК РФ.

Женщине, работающей на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком производится оплата ежегодного оплачиваемого отпуска исходя из фактически начисленной заработной платы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску по беременности и родам.

Время работы женщины на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком засчитывается в стаж для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.7. Руководитель учреждения относится к работникам с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск 7 календарных дней.

Другие работники с ненормированным рабочим днем в соответствии с коллективным договором:

Категория	Кол – во дней дополнительного	Работа



	отпуска	
Медицинские работники	12 дней	Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦПС от 25.10.1974 г. № 298/П - 22. «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в котельной дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» П.174 раздел XL «Здравоохранение»: «Средний медицинский персонал учреждений здравоохранения, просвещения и социального обеспечения-12 дней» (п. 174 в ред. Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 16.06.1988 N 370/П-6)
Директор	7 дней	Ненормированный рабочий день
Главный бухгалтер, Заместители директора	7 дней	Ненормированный рабочий день
Кладовщик, бухгалтер.	6 дней	Ненормированный рабочий день (Постановление Президиума ВЦПС от 25.10.1974 г. № 298/П - 22. «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в котельной дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» п. 58)

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем в условиях ненормированного рабочего дня.

6.8. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повар	6 дней	Вредные условия труда см. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦПС от 25.10.74 г. № 298/П-22. «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» XLIII «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» (п. 117)
-------	--------	---

При исчислении стажа, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включать периоды, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с ч. 1 ст. 121 ТК РФ.

6.9. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять

работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака работников и их детей, смерти близких родственников (близкие родственники-отец, мать, муж (жена), дети) предоставляется работнику в обязательном порядке по его письменному заявлению. Продолжительность такого отпуска составляет 3 календарных дня с сохранением заработной платы.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы (при взаимозаменяемости друг друга) предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для прохода детей в армию – 2 календарных дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 2 календарных дня;
- за выполнение общественной работы председателю профкома – 2 календарных дня.

Дополнительный отпуск без сохранения (при наличии денежных средств в фонде заработной платы по каждой категории работников – с сохранением), предоставляется работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами в соответствии со ст. 263 ТК РФ до 14 календарных дней.

6.10. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 Трудового кодекса РФ. Право предоставляется при условии необходимого предоставления справки медицинской организации, подтверждающей прохождение работником диспансеризации в день освобождения от работы и условием взаимозаменяемости сотрудниками.

6.11. Определить дополнительные гарантии работникам в предоставлении двух дней отдыха с сохранением заработной платы для прохождения профилактической прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2. В случае однокомпонентной вакцинации работнику предоставить 2 дня (день вакцинации и день после вакцинации). В случае двухкомпонентной вакцинации работнику предоставить по одному дню после каждого этапа вакцинации).

6.12. Педагогические работники учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года:

- работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели;

- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности учреждения;

- в период с 01 июня по 31 августа руководитель учреждения не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов руководитель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении;

- по заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней

нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией учреждения переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;

- до истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев;

- по заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

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

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

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

6.14. Часы учебной нагрузки, совпавшие с праздничными нерабочими днями педагогическими работниками не отрабатываются.

## **VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Руководитель:

7.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Обеспечивает выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских и психиатрических осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования.

- Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке.

- Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

- За счет средств работодателя проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские

осмотры, а также обязательного психиатрическое освидетельствование работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации.

- Организует проведение обучения по охране труда, в том числе инструктажей по охране труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение стажировки на рабочих местах, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверки знаний требований охраны труда.

- Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке.

- Обеспечивают условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

- Предусматривает участие уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев в учреждении и с обучающимися при проведении образовательной деятельности.

- Обеспечивает прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставляет оплачиваемые дни для прохождения диспансеризации в соответствии с законодательством.

7.2. Профсоюз осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда. Оказывает помощь в консультировании работников учреждения по безопасным условиям труда, гарантиям и компенсациям работников, занятых во вредных условиях труда.

7.3. Профком участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками учреждения.

7.4. Профком обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья.

7.5. Профком обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

7.6. Стороны принимают участие в работе комиссий по проверкам готовности учреждения к началу учебного года;

## **VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Для обеспечения повышения квалификации педагогических работников организации не реже чем 1 раз в три года руководитель учреждения предусматривает средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников.

8.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех категорий работников.

- Сохранять за работником место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

- Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности

- Определять меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников:

- осуществляющих инклюзивное образование;

- предпенсионного возраста;

- в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования.

8.3. Работодатель сохраняет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а именно предоставление дополнительных отпусков для прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации (до 1(одного) месяца) с сохранением среднего заработка за работниками, получающими образование данного уровня не впервые, обучающимся по педагогическим специальностям:

- по программам бакалавриата или специалитета - лицами, имеющими диплом бакалавра (специалиста или магистра);

- по программам магистратуры - лицами, имеющими диплом специалиста (магистра).

8.4. Работодатель обязуется уведомлять работников о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ) и предоставлять своевременно данные органам службы занятости.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.5. Стороны договорились, что:

- Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

- Если по причинам независящим от сторон трудового договора (сокращение количества классов-комплектов, изменение учебных планов) объем педагогической нагрузки работника, предусмотренный в текущем учебном году сокращается ниже размера, определенного за ставку заработной платы в неделю и отсутствует согласие педагога работать на неполную ставку, расторжение трудового договора с таким педагогическим работником производится по п.2. ч.1 ст.81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников).

- Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращения численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

- О недопущении увольнения работников предпенсионного возраста за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и профсоюзный комитет учреждения в сроки, установленные законодательством;

- О недопущении увольнения работников в связи с сокращением численности или штата учреждения, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ работников которые, наряду с основной работой, выполняют у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений); предпенсионного возраста; одинокие матери, (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 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 образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет; при сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование.

- При появлении новых рабочих мест в учреждении, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением штатов.

8.6. Совместно участвовать в организации и проведении региональных конкурсов различной профессиональной направленности.

8.7. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в учреждении, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в учреждении, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

9.1.1. При наличии экономии в фонде заработной платы установить единовременную выплату к должностному окладу в размере от 1 000,00 (одна тысяча) рублей до 10 000,00 (десяти тысяч) рублей работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года;

9.1.2. Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год.

9.1.3. При наличии средств в фонде заработной платы по каждой категории работников предусматривать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае расторжения трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса). Либо производить выплату выходного пособия в случае расторжения трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в соответствии с Трудовым кодексом РФ ст 178.

9.2. Стороны считают необходимым:

9.2.1. Совершенствовать по согласованию с профкомом систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации;

9.2.2. Оказывать методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов педагогического мастерства («Учитель года» и др.).

9.2.3. Сохранять приказом руководителя учреждения за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев; работникам, возобновившим педагогическую деятельность в течение 1 года после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией учреждения;

- всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (должности).

- одного года, если срок категории истек не более чем за год до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;

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

- одного года, в случае истечения срока действия квалификационной категории в период чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям.

- одного года с момента выхода на работу, в случае если срок действия квалификационной категории истек в период нахождения работника на военной службе по мобилизации в Вооруженные силы Российской Федерации.

9.3. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- установленные по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации (учреждения), преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы уволенных ранее педагогических работников (в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата или в связи с выходом на пенсию) в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из частной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации;
- при поступлении на соответствующую педагогическую должность работника, переехавшего из стран СНГ, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей в случае совпадения профиля работы.
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение 1).

9.4. Стороны договорились для защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи:

- закрепить наставников за педагогическими работниками из числа молодежи, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных «Положением об оценке эффективности деятельности работников СОГБОУ «Вяземская начальная школа-детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья»;
- способствовать осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- способствовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
- развитию творческой активности молодежи;
- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно- оздоровительной и спортивной работы.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА**

Стороны договорились о том, что:

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, законодательством Смоленской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением образовательных учреждений Смоленской области, иными соглашениями, уставом учреждения, коллективным договором.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой



работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ)

10.4. Работодатель обеспечивает бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов на счет первичной профсоюзной организации, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза.

10.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в съездах, конференциях, заседаниях.

10.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

10.7. Представители Профсоюза включаются в состав комиссий по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, охране труда и др.

10.8. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.9. 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 пунктом 2, подпунктом «б» пункта 6 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ)

10.10. Перемещение или временный перевод членов профкома на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.11. Профком обязуется: представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, если они уполномочили профком представлять их интересы.

10.12. Работа в качестве председателя Профсоюза и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности учреждения, принимается во внимание при поощрении работников.

Предусматривать в коллективном договоре учреждения оплату председателю Профсоюза за участие в комиссии по распределению фонда стимулирования, аттестационной комиссии, в экспертизе локальных нормативных правовых актов, в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и др. из средств фонда оплаты труда учреждения (при наличии экономии фонда заработной платы по каждой категории работников).

10.13. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действия, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами Коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективном договоре по его заключению, изменению, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением

Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Директор СОГБОУ «Вяземская начальная школа–детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья»

\_\_\_\_\_ Т.А.Жанжарова

«\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель профкома СОГБОУ «Вяземская начальная школа–детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья»

\_\_\_\_\_ О.С.Бурягина

«\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Квалификационные категории, установленные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться при оплате труда квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации в которой выполняется работа); вожатый; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профилям темам из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор, педагог-библиотекарь
Учитель образовательной организации (учреждения)	Преподаватель того же предмета в профессиональных образовательных организациях
Методист	Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог организатор
Учитель-логопед	Учитель начальных классов, учитель
Преподаватель организации начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации (учреждении)
Педагог-психолог	Учитель (преподаватель) психологии; воспитатель; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, тьютор
Социальный педагог	тьютор
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель, тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности)

<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>
<p>Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре</p>	<p>Инструктор по физической культуре; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), а так же ведущий занятия из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре</p>	<p>Руководитель физического воспитания</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель логопед</p>	<p>Учитель-логопед, учитель дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности) , тьютор</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель организации среднего профессионального образования</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель профессиональных образовательных организаций, музыкальный руководитель</p>

руководитель, концертмейстер	
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Методист дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Старший вожатый	Педагог-организатор
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования; воспитатель в организации дополнительного образования; старший вожатый
Педагог дополнительного образования	Педагог - организатор; воспитатель в организации дополнительного образования

СОГБОУ «Вяземская начальная школа-детский сад «Сказка»  
для детей с ограниченными возможностями здоровья»

215111, г. Вязьма, ул. Красноармейское шоссе, д. 15а, тел./факс 3 – 52 –95

---

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 2

собрания трудового коллектива СОГБОУ «Вяземская начальная школа – детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья»  
от «02» марта 2023 года

Присутствовало: 48 членов трудового коллектива

ПОВЕСТКА ДНЯ

Принятие коллективного договора администрации и трудового коллектива смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Вяземская начальная школа-детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья» 2023 – 2026 гг.

СЛУШАЛИ: Проект коллективного договора

ПОСТАНОВИЛИ: Коллективный договор принят единогласно сроком на три  
года

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ

И.А.Ефимова

СЕКРЕТАРЬ

Л.Н.Позлевич

**СОГБОУ «Вяземская начальная школа – детский сад «Сказка» для детей  
с ограниченными возможностями здоровья»**

215111 г. Вязьма Смоленской обл. ул. Красноармейское шоссе, д. 15а. тел. 3 – 52 - 95

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 1**

заседания профсоюзного комитета СОГБОУ «Вяземская начальная школа –  
детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья»  
от «01» марта 2023 года

Присутствовало: 5 членов профсоюзного комитета

Отсутствовало - 0

**ПОВЕСТКА ДНЯ**

Согласование проекта коллективного договора администрации и трудового коллектива смоленского областного государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Вяземская начальная школа-детский сад «Сказка» для детей с ограниченными возможностями здоровья» 2023 – 2026 гг. (далее-Проект коллективного договора)

**СЛУШАЛИ:**

Директора Жанжарову Т.А., которая представила на рассмотрение членов профсоюзного комитета (далее-ПК) Проект коллективного договора.

Профсоюзный комитет Учреждения рассмотрел полномочным составом Проект коллективного договора, внес дополнения в пункты II,IV,V,VI.

Директор Учреждения выразила согласие о внесенных дополнениях.

**ПОСТАНОВИЛИ:**

Профсоюзный комитет Учреждения единогласно считает возможным вынести Проект коллективного договора на рассмотрение общего собрания трудового коллектива

**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ**

О.С.Бурягина

**СЕКРЕТАРЬ**

И.А.Ефимова

Зарегистрировано 03 марта 2021.  
Решением № 12  
Начальник ОСЗН  
в Верхнем районе



И. А. Новикова

Прошито, пронумеровано,  
скреплено подписью и печатью  
30 (тридцать)  
листов.

Директор Жанжарова Т.А.

