

**От Работодателя:**

Директор федерального  
государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
«Всероссийский детский центр  
«Алые паруса»

Е.В. Саенко



2022 года

**От Работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации федерального  
государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
«Всероссийский детский центр  
«Алые паруса»

Н.И. Ваганова



2022 года

**ИЗМЕНЕНИЯ № 9  
в Коллективный договор  
№ 154/05-09 от 12 декабря 2017 года  
федерального государственного  
бюджетного учреждения  
«Российский санаторно-реабилитационный центр  
для детей-сирот и детей,  
оставшихся без попечения родителей»  
на 2017-2020 годы**

Вступают в силу с 01 июня 2022 года  
и действуют по 30 ноября 2023 года

г. Евпатория  
2022 год

Стороны, в лице директора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Всероссийский детский центр «Алые паруса» Саенко Елены Васильевны, с одной стороны, и представителя работников – председателя первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Всероссийский детский центр «Алые паруса» Вагановой Наталии Ивановны, с другой стороны, в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании пункта 1.9 Коллективного договора федерального государственного бюджетного учреждения «Российский санаторно-реабилитационный центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» на 2017-2020 годы (далее – Коллективный договор), зарегистрированного в Департаменте труда и социальной защиты населения администрации города Евпатории Республики Крым 12.12.2017 № 154/05-09, на основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации «О федеральном государственном бюджетном учреждении «Российский санаторно-реабилитационный центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» от 11.03.2022 № 127, которым федеральное государственное бюджетное учреждение «Российский санаторно-реабилитационный центр для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» переименовано в федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Всероссийский детский центр «Алые паруса» и утвержден устав федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Всероссийский детский центр «Алые паруса», договорились внести следующие изменения в Коллективный договор:

1. Изложить Коллективный договор в новой редакции согласно приложению.

2. Приложения № 1-7 к Коллективному договору признать утратившими силу.

3. Вышеуказанные изменения к Коллективному договору являются неотъемлемой частью Коллективного договора, и распространяются на всех работников работодателя.

4. Настоящие изменения к Коллективному договору вступают в силу с 01 июня 2022 года и действуют по 30 ноября 2023 года.

**От Работодателя:**

Директор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Всероссийский детский центр «Алые паруса»

Е.В. Саенко

2022 года

**От Работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Всероссийский детский центр «Алые паруса»

Н.И. Ваганова

2022 года



**От Работодателя:**

Директор федерального  
государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
«Всероссийский детский центр  
«Алые паруса»

**От Работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации федерального  
государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
«Всероссийский детский центр  
«Алые паруса»

Е.В. Саенко

Н.И. Ваганова



«01» апреля 2022 года



14 июня 2022 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения  
«Всероссийский детский центр «Алые паруса»  
на 2022- 2023 годы**

**Вступает в силу «01» июня 2022 года**

г. Евпатория  
2022 год

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны в лице директора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Всероссийский детский центр «Алые паруса» Саенко Елены Васильевны (далее – работодатель), с одной стороны, и представителя работников – председателя первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Всероссийский детский центр «Алые паруса» (далее – ППО) Вагановой Ниталии Ивановны (далее – представитель работников), с другой стороны, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации договорились заключить настоящий коллективный договор.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Всероссийский детский центр «Алые паруса» (далее - учреждение) на принципах сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений, усиления защиты прав и укрепления социальных гарантий работников, и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы.

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

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и представитель работников выступают равноправными партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.6.1. Работодатель обязуется:

обеспечивать эффективное управление учреждением, сохранность его имущества, добиваться стабильного финансового положения учреждения;

обеспечивать занятость работников, эффективную организацию их труда и безопасность, своевременную выплату заработной платы;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда.

1.6.2. Представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности внутреннего рабочего распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда и отдыха;

контролировать соблюдение работодателем ТК РФ, настоящего коллективного договора и других законодательных актов.

1.6.3. Работники руководствуются в работе действующими законодательными нормативными правовыми актами, инструкциями по охране труда, правилами внутреннего трудового распорядка, распоряжениями администрации учреждения и обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;  
соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда, устав учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда;

беречь имущество учреждения, в том числе имущество третьих лиц, находящихся в ведении учреждения;

заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

безвозмездно участвовать в мероприятиях, способствующих поднятию рейтинга учреждения;

немедленно сообщать работодателю или его полномочному представителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей, либо имуществу учреждения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Ни одна из сторон, заключивших данный коллективный договор, не может на протяжении всего срока его действия в одностороннем порядке принимать решения, изменяющие нормы, положения, обязательства коллективного договора, нарушить согласованные положения и нормы, а также прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников учреждения в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.10. После одобрения данного коллективного договора собранием трудового коллектива, уполномоченные представители сторон подписывают коллективный договор.

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

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.17. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Срок действия настоящего коллективного договора может быть продлен еще на три года, путем подписания сторонами коллективного договора соответствующего дополнительного соглашения о продлении срока его действия, не позднее, чем за один месяц до дня истечения срока действия настоящего коллективного договора.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством РФ, другими правовыми актами, имеющими отношение к трудовому праву;

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

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

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

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ;

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

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего

времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора;

2.2.7. 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 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу ППО 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;

2.2.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка;

2.2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо случаев, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, предоставляется следующим работникам при равной квалификации и производительности труда:

- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.2.10. Увольнение работников, являющихся членами ППО, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

2.2.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, распорядком дня воспитанников, а так же графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом ППО;

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-управленческого, вспомогательного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

3.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (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 определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования;

3.1.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ;

3.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным органом ППО.

На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки;

3.1.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим учебную работу помимо основной работы (руководителям организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом ППО, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы;

3.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника учреждения, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены;

3.1.8. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой (предварительной тарификацией) на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до ее введения;

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



3.1.10. В дни работы работники, ведущие учебную работу, привлекаются к дежурству в учреждении не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия;

3.1.11. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени устанавливается с учетом выполняемой работы;

3.1.12. Продолжительность рабочего времени для работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день (статья 111 ТК РФ);

3.1.13. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих учительскую работу.

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

3.1.14. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических и медицинских работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, установленного объема учебной нагрузки педагогической работы, определенной им до начала каникулярного времени.

Учителя в период каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к работе в отрядах в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

Режим рабочего времени всех работников учреждения в каникулярное время регулируется заключенными с работниками трудовыми договорами.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ (в пределах установленной им продолжительности рабочего времени).

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в порядке, предусмотренном статьей 99 ТК РФ;

3.1.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом ППО перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;

3.1.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

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

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

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

3.1.18. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

3.1.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для отдельных категорий медицинских работников, которым по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких медицинских должностей (работ), а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;

3.1.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», 56 календарных дней (статья 334 ТК РФ) остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждения, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ);

3.1.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом ППО не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

3.1.22. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

1) за работу с вредными условиями труда – 7 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда;

2) за работу в условиях ненормированного рабочего дня – от 3 до 7 календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, и его продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем установлены постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях»;

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

3.1.24. Продление, перенесение, разделение, отзыв из оплачиваемого отпуска, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении производится в соответствии со статьями 124-127 ТК РФ;

3.1.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, помимо случаев, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в следующих случаях:

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней.

3.1.27. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (статья 335 ТК РФ, подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен независимо от размеров нагрузки (педагогической работы).

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по его письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимости от конкретных условий учреждения.

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику, работающему по совместительству.

Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется работодателем самостоятельно с учетом пожеланий работника. В первоочередном порядке длительные отпуска предоставляются для выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагогического работника в реабилитационный период после длительного лечения.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Длительный отпуск может присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом (справкой) или, по согласованию с работодателем, переносится на другой срок (присоединяется к очередному отпуску и др.).

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске сроком до 1 года, не засчитывается;

3.1.28. Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются дополнительные дни отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, либо эти дни присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску или используются работником в другое время.

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

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;

4.1.2. Работодатель с учетом мнения ППО (по согласованию) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (статьи 196, 197 ТК РФ, подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

4.2.2. Направлять медицинских работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации не реже чем один раз в пять лет (статьи 196, 197 ТК РФ, подпункт 2 пункта 1 статьи 72, подпункт 87 пункта 1 статьи 79 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», приказ Минздрава России от 03.08.2012 № 66н «Об утверждении Порядка и сроков совершенствования медицинскими работниками и фармацевтическими работниками профессиональных знаний и навыков путем обучения по дополнительным профессиональным образовательным программам в образовательных и научных организациях»);

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

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам учреждения определены постановлением Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений» учетной политикой учреждения;

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ;

4.2.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников;

4.2.6. Осуществлять раз в пять лет аттестацию работников на соответствие занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

4.3. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория сроком на пять лет.

4.4. Аттестация медицинских работников осуществляется в соответствии с приказом Минздрава России от 22.11.2021 № 1083н «О порядке и сроках прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; доплаты и надбавки компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера; иные надбавки и доплаты;

5.1.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Работодатель принимает меры по повышению заработной платы низкооплачиваемой категории работников до величины прожиточного минимума;

5.1.3. Условия оплаты труда работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор;

5.1.4. Размеры выплат заработной платы работникам устанавливаются работодателем в соответствии с профессиональными квалификационными группами на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований

к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

5.1.5. Порядок оплаты труда работников учреждения регулируется положением об оплате труда, которое включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок распределения стимулирующих выплат;

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

23-го числа каждого месяца – расчет за первую половину месяца и 7-го числа каждого месяца – расчет за предыдущий месяц;

5.1.7. Выплата заработной платы работнику производится в безналичном порядке, путем перечисления ее на зарплатный счет работника.

Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, производятся за счет работодателя;

5.1.8. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями, заработная плата выдается перед этими днями;

5.1.9. Расчет по заработной плате с увольняемыми работниками осуществляется в день увольнения. Выплата отпускных производится за три дня до даты начала отпуска.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок.

В зависимости от выбора работника выдача расчетного листка производится:

- в бумажном виде под подпись - лично работнику или другому лицу, на которого работником оформлена доверенность на получение такой информации;
- в электронном виде - на электронную почту работника.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа ППО.

5.1.10. При нарушении работодателем установленного срока 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 РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. При наличии экономии фонда оплаты труда осуществлять поощрительные выплаты и оказывать материальную помощь в соответствии с положением об оплате труда учреждения;

6.1.2. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

6.1.3. Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет;

6.1.4. Обеспечивать поддержку молодых специалистов (до 30 лет), способствуя их профессиональному становлению;

6.1.5. Обеспечивать безусловное право работников учреждения на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ

«Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

6.1.6. Обеспечивать бесплатный доступ к библиотечному фонду учреждения в образовательных целях;

6.1.7. Вести персонифицированный учёт в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», в том числе своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих, для представления их в Пенсионный фонд РФ;

6.1.8. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;

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

6.1.10. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлять к ведомственным и государственным наградам работников учреждения.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

7.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с действующим законодательством РФ по охране труда;

7.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;

7.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;

7.1.4. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством РФ, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства;

7.1.5. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

7.1.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах. Проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

7.1.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

7.1.8. Выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н

«Об утверждении Норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»;

7.1.9. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.1.10. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;

7.1.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.12. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, медицинский осмотр и освидетельствование, не обеспеченных средствами индивидуальной защиты;

7.1.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

7.1.14. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.1.16. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

7.1.17. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц, руководителей и специалистов по охране труда не реже одного раза в три года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда;

7.1.18. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

7.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

7.2.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

7.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.



7.3. Выборный орган ППО обязуется:

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

7.3.2. Не реже чем раз в полугодие осуществлять общественный контроль над улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствие законодательству;

7.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения;

7.3.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве с работниками учреждения;

7.3.5. Предъявлять должностным лицам требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7.3.6. Осуществляет контроль за проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах в учреждении, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

7.3.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

7.3.8. Разъяснять работникам их права, обязанности и ответственность по соблюдению требований нормативных правовых актов по охране труда, в том числе необходимости:

- заботиться о личной безопасности и здоровье, а также о безопасности и здоровье окружающих людей в процессе выполнения любых работ или во время нахождения на территории учреждения;

- выполнения требований нормативных правовых актов по охране труда, правил обращения с машинами, механизмами, оборудованием и другими средствами производства, использованием средствами коллективной и индивидуальной защиты.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет ППО членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами ППО, одновременно с выдачей заработной платы;

8.2. В случае если работник, не состоящий в ППО, уполномочил выборный орган ППО представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет ППО денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ);

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права ППО, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям ППО в посещении рабочих мест, на которых работают члены ППО, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу ППО помещения как для постоянной работы выборного органа ППО, так и для проведения заседаний, собраний,

хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу ППО в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа ППО, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу ППО;

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

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом ППО осуществляется посредством учета мотивированного мнения (письменного согласования) выборного органа ППО в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

Учет мнения (согласование) выборного органа ППО производится по следующим вопросам (локальным нормативным актам):

- правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- положение об оплате труда (статья 135 ТК РФ);
- положение о порядке распределения стимулирующих выплат (статья 135 ТК РФ);
- приказы о распределении учебной нагрузки (введение, замена, и пересмотр норм труда (статьи 159,162 ТК РФ);
- план обучения работников (статья 196 ТК РФ);
- график отпусков работников (статья 123 ТК РФ);
- график сменности работников (статья 103 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (статья 212 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (статья 119 ТК РФ);
- нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (статья 221 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены;
- формирование аттестационной комиссии учреждения (статья 82 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики работников;

при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

8.5. С предварительного согласия выборного органа ППО производится увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа ППО, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа ППО в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.7. Члены выборного органа ППО освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.8. На время осуществления полномочий работником учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган ППО с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

8.10. Члены выборного органа ППО включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ППО**

9.1. Выборный орган ППО обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами ППО, в случае, если они уполномочили выборный орган ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО;

9.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.1.3. Объяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов по организации труда, социальной защиты работников, общие права и обязанности;

9.1.4. Способствовать соблюдению трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;

9.1.5. Способствовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов;

9.1.6. Представлять и защищать трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и в суде;

9.1.7. Контролировать представление работникам преимущественного права на оставление на работе в соответствии со статьёй 179 ТК РФ. Не допускать увольнения по инициативе работодателя женщин:

- беременных;

- имеющих детей в возрасте до трёх лет;

- одиноких матерей с детьми до 14 лет или имеющих ребёнка-инвалида.

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

- 9.1.9. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении;
- 9.1.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- 9.1.11. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения;
- 9.1.12. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет ППО членских профсоюзных взносов;
- 9.1.13. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 9.1.14. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов учреждения с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;
- 9.1.15. Информировать членов ППО о своей работе, о деятельности выборных органов ППО;
- 9.1.16. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов ППО и других работников учреждения.
- 9.1.17. Содействовать организации санаторно-курортного лечения и отдыха членов ППО. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения;
- 9.1.18. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.
- 9.1.19. Оказывать материальную помощь работникам (членам ППО) из профсоюзного бюджета, при наличии финансовой возможности в случае:
- длительной болезни;
  - затрат на медицинские услуги и лекарственные средства;
  - затрат на санаторно-курортное лечение;
  - необходимости оказания помощи одиноким матерям;
  - смерти близких родственников;
  - рождения ребёнка;
  - юбилейных дат;
  - при серьёзных материальных затруднениях.

## **Х. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

- 10.1. Стороны договорились, что:
- 10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- 10.1.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение четырнадцати дней после его подписания;
- 10.1.3. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;
- 10.1.4. Совместно осуществляют контроль за реализацией положений коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год;
- 10.1.5. Рассматривают в установленный законом срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- 10.1.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;

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

10.1.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.1.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

**От Работодателя:**

Директор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Всероссийский детский центр «Алые паруса»

Е.В. Саенко

«01» апреля 2022 года



**От Работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации федерального государственного бюджетного образовательного учреждения «Всероссийский детский центр «Алые паруса»

Н.И. Ваганова



01 апреля 2022 года

**От Работодателя:**

Директор

ФГБОУ «ВДЦ «Алые паруса»



Е.В. Саенко

«01» апреля 2022 года



**От Работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации

ФГБОУ «ВДЦ «Алые паруса»



Н.И. Ваганова

«01» апреля 2022 года



Прошито, пронумеровано  
21 (двадцать одна) листов