

395

Представитель Работодателя

Представитель Работников

Директор
ГБОУ Школа «Интеграл»

Председатель
первичной профсоюзной
организации
ГБОУ Школа «Интеграл»



/В.А. Лубский/

«04» сентября 2023 г.



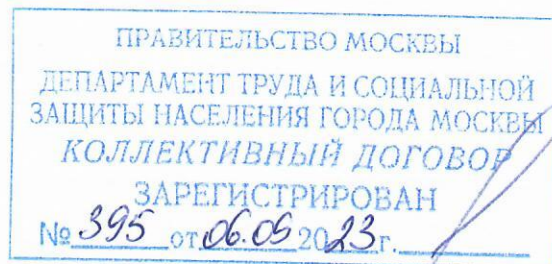
/Ю.С. Усманова/

«04» сентября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
города Москвы «Школа «Интеграл»
на 2023 – 2026 год**

*(коллективный договор действует с 30 октября 2023 года
по 29 октября 2026 года)*



г. Москва, 2023 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении города Москвы «Школа «Интеграл» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

Работодатель - Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа «Интеграл» (ГБОУ Школа «Интеграл», Учреждение, Образовательная организация), действующее в соответствии с Уставом ГБОУ Школа «Интеграл»;

Представители работодателя - директор, действующий на основании Устава Учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

Работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГБОУ Школа «Интеграл»;

Профсоюзный комитет, Профком - выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников ГБОУ Школа «Интеграл» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников ГБОУ Школа «Интеграл» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза.

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора - постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ); Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ); Закона города Москвы от 11.11.2009 г. № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве»; Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы; Московского трехстороннего соглашения на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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

1.5. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя - директора ГБОУ Школа «Интеграл» Лубского Владимира Александровича и работники ГБОУ Школа «Интеграл» в лице их представителя - первичной профсоюзной организации от имени которой выступают Профком и председатель первичной профсоюзной организации Усманова Юлия Сергеевна.

1.6. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального Учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности организации коллективный

договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения настоящего коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным и отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работодателя, организаций Профсоюза и работников Учреждения.

1.10. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения коллективного договора, а Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты Учреждения, бережно относиться к имуществу Учреждения и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации Учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в Учреждении.

1.11. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- создавать условия для повышения профессионального уровня работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.12. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплаты труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и иных актов,

содержащих нормы трудового права, настоящего договора;

- контролировать создание Работодателем безопасных условий труда.

1.13. Настоящий договор не ограничивает права Работодателя в расширении социальных гарантий при наличии финансовых средств для их обеспечения.

1.14. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников Учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом Учреждения, и по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.1.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса РФ, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, Устава Учреждения, настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов Учреждения.

2.1.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ, а также с учетом положений соглашения, настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов Учреждения.

2.1.5. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ Школа «Интеграл», а также в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

2.1.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения, соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.7. Деятельность по классному руководству (кураторству) возлагается на педагогического работника Учреждения с его письменного согласия приказом, изданным на

основании заключенного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). При этом деятельность педагогического работника по классному руководству (кураторству) в двух и более классах (группах) осуществляется только с его письменного согласия с установлением всех видов выплат за каждый класс.

2.1.8. Изменение подведомственности (подчиненности) Учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

2.1.9. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ (призыв на военную службу по мобилизации, поступление на военную службу по контракту) расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в Учреждении (при наличии вакансии).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. 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.

При заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Определять должностные обязанности работников Учреждения в должностной инструкции.

2.2.3. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в Учреждении.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 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.

2.2.5. Не допускать сбора от педагогических работников отчетов, документов и иной информации, находящейся в распоряжении Учреждения и содержащейся в Комплексной информационной системе «Государственные услуги в сфере образования в электронном виде», в том числе в электронном журнале.

2.2.6. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.7. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.8. При заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами образовательной организации.

2.2.9. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

2.2.10. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.2.11. 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.

2.2.12. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.13. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с профкомом.

2.2.14. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка определения условий их установления и (или) при увеличении), размеров постоянных выплат стимулирующего характера, установленных на год, размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

2.2.15. Обеспечивать условия труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя (возможность приема пищи, осуществления санитарно-гигиенических нужд и др.).

2.2.16. Сообщать Профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца. Мероприятия по сокращению численности или штата работников проводить в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ. Обеспечивать гарантии и

компенсации высвобождаемым работникам, установленные законодательством Российской Федерации.

2.2.17. При рассмотрении вопросов прекращения трудового договора с работниками незамедлительно информировать профком в письменной или электронной форме о поступившем заявлении от работника об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).

2.2.18. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Заработную плату выплачивать каждые полмесяца 5 и 20 числа каждого месяца. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Заработная плата за декабрь выплачивается до 29 декабря. Если срок выплаты заработной платы совпадает с выходным и/или праздничным днем, срок выплаты заработной платы переносится на ближайший рабочий день, предшествующий празднику и/или выходному дню.

2.3. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы Учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами;

- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества;

- развитие системы взаимодействия с другими образовательными организациями с целью обмена опытом в различных формах (взаимообучение и др.).

2.4. Поручаемая работникам дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работникам дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работники будут выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство). Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени на условиях, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей и главных бухгалтеров - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается. В случаях, установленных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право без выплаты выходного пособия расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.8. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.9. Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут только в случаях и по основаниям, определенным статьями 71, 81 и 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации образовательной организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.11. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, определено статьей 83 ТК РФ, а вследствие нарушений установленных правил заключения трудового договора - статьей 84 ТК РФ. При этом работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него вакантные должности.

2.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном* носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

2.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

2.14. При прекращении трудового договора по соглашению сторон работнику выплачивается заработная плата за отработанный период, компенсация за неиспользованный отпуск и иные причитающиеся ему суммы. Выплата указанных сумм производится в день прекращения трудового договора, которым признается последний день работы. Срок расчета при прекращении трудового договора не может быть изменен по соглашению работника и работодателя.

2.15. При наличии финансовых средств устанавливается система материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях, обучающихся;
- по итогам работы за квартал, год;
- по другим основаниям.

2.16. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, настоящего договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

2.18. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.19. 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.

2.20. Оплата труда педагогических и других работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

2.21. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

2.22. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

2.23. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах Учреждения.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием уроков (занятий), графиками работы, согласованными с профсоюзным комитетом.

3.2. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается 5 дневная учебная неделя, в соответствии с утвержденным учебным расписанием занятий.

3.3. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

3.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

3.5. Педагогические работники до ухода в очередной отпуск ознакомляются с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.6. В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год педагогические работники не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки уведомляются в письменной форме и внести соответствующие изменения в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо 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.

3.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях (для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется):

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

3.10. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

3.12. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

3.13. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

3.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

3.15. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.16. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

3.18. В эти периоды (каникулярное время) педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению Сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев за первый год работы на срок не более 14 календарных дней.

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

3.20. В соответствии с законодательством Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день - до 5 календарных дней;
- за особый характер работы - 3 календарных дня.

Перечень должностей работников, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с профкомом (Приложение № 1 к коллективному договору).

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

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему не менее 11 месяцев, выплачивается полная компенсация за полный рабочий год.

3.22. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитываются все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.23. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

3.24. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

3.26. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Оплата длительного отпуска осуществляется за счёт средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности. Условия и размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом имеющихся в Учреждении средств и фиксируется в распорядительном акте Работодателя о предоставлении длительного отпуска.

3.27. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- в случае усыновления (удочерения), установления опеки над ребенком – 3 календарных дня.

Указанный отпуск предоставляется только в привязке к указанным событиям и сроки такого отпуска не могут переноситься на другие даты.

При совпадении дней дополнительного отпуска с выходными днями, работник имеет право, на основании личного заявления, перенести предоставляемый дополнительный отпуск на день/дни, следующие за выходными (по согласованию с работодателем дополнительный отпуск может быть перенесен на более поздний срок).

3.28. Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней.

Отпуск без сохранения заработной платы также предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.29. По письменному заявлению работника, являющегося членом Профсоюза,

работающего на условиях полного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей, работодатель по согласованию с профкомом в каникулярное время предоставляет один дополнительный оплачиваемый выходной один раз в полугодие. При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

3.30. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.31. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.32. Профсоюзный комитет обязуется предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением установленных сроков и порядка.

IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, использования оборудования, инструментов, сырья и материалов.

4.1.1. Создать и обеспечить работу системы управления охраной труда. Рабочие места должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда.

4.1.2. Выявлять опасности и профессиональные риски, регулярно проводить их анализ и оценку.

4.1.3. Проводить мероприятия по улучшению условий и охране труда.

4.1.4. Проводить оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию новых объектов и рабочих мест.

4.1.5. Установить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

4.1.6. Покупать за счет собственных средств и выдавать работникам средства индивидуальной защиты.

4.1.7. Оснастить производство средствами коллективной защиты.

4.1.8. Проводить обучение по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, по использованию средств индивидуальной защиты, а также инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний.

4.1.9. Контролировать состояние условий труда на рабочих местах.

4.1.10. Проводить специальную оценку условий труда.

4.1.11. Проводить за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и психиатрические освидетельствования работников (один раз в пять лет) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.12. Не допускать работников к исполнению обязанностей без инструктажа по охране труда, стажировки и проверки знаний.

4.1.13. Предоставлять контролирующим органам информацию и документы.

4.1.14. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, по оказанию первой помощи пострадавшим.

4.1.15. Расследовать и вести учет несчастных случаев, микротравм на производстве.

4.1.16. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

4.1.17. Обеспечить беспрепятственный допуск надзорных органов.

4.1.18. Выполнять предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.19. Платить взносы на обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.20. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах.

Формами (способами) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, с использованием визуальной/печатной информации, в том числе, являются: ознакомление работника при приеме на работу с условиями трудового договора, заключаемого с работодателем, в котором указываются трудовые права работника и информация об условиях труда; ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах; ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях; ознакомление работника с требованиями должностной инструкции, инструкций по охране труда (с визуализацией (при необходимости) опасных зон (участков) оборудования), перечнем выдаваемых на рабочем месте средств индивидуальной защиты, требованиями правил (стандартов) по охране труда и других локальных нормативных актов работодателя. Указанное ознакомление осуществляется под роспись работника, в том числе с выдачей на руки указанных нормативных актов работнику для изучения при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте. При наличии у работодателя электронного документооборота ознакомление работников допускается осуществлять в электронной форме с учетом установленных для электронного документооборота законодательных требований (в частности подтверждения факта ознакомления с документами электронной цифровой подписью).

4.1.21. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда.

4.1.22. Вести реестр нормативно правовых актов по охране труда (в бумажном или электронном виде).

4.1.23. Соблюдать ограничения на привлечение отдельных категорий работников к работе с вредными и опасными условиями труда.

4.1.24. Приостановить работы при возникновении угрозы жизни и здоровью работников.

4.1.25. Создать необходимые условия труда при приеме на работу инвалида.

4.1.26. Незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу.

4.1.27. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

4.1.28. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

4.1.29. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Полученные при этом материалы фиксации процессов производства работ не могут быть использованы в иных целях, в том числе в целях оценки качества выполненных работ, соблюдения трудовой дисциплины, методик преподавания уроков и др.

4.1.30. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием с учетом мнения Профкома.

4.1.31. Совместно с Профкомом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях, а также за соблюдением норм пожарной безопасности.

4.1.32. Ежегодно, совместно с Профкомом заключать «Соглашение по охране труда» и контролировать его выполнение в намеченные сроки.

4.1.33. Регулярно рассматривать вопросы выполнения Соглашения по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

4.1.34. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

4.1.35. Не привлекать работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда на его рабочем месте, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда не предусмотренных трудовым договором.

4.1.36. Включать представителя Профкома и уполномоченного по охране труда в состав комиссии по охране труда для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний. При необходимости, получать от Профкома заключение о степени вины пострадавшего, рассматривать результаты расследования несчастных случаев на производстве с участием Профкома для принятия мер, направленных на их предупреждение.

4.1.37. Реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, примерный перечень которых предусмотрен законодательством Российской Федерации.

4.1.38. Обеспечивать участие представителя Профкома в подготовке образовательной организации к новому учебному году.

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

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

4.3. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации: об условиях и охране труда на его рабочем месте; существующих профессиональных рисках и их уровнях; мерах по защите от воздействия вредных (опасных) производственных факторов, имеющих на рабочем месте; предоставляемых им гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты; использовании приборов, устройств, оборудования (их комплексов, систем), обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью работ.

4.4. Все льготы и компенсации работодатель предоставляет работникам в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда и установлением класса условий труда и степени вредности.

4.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- контролировать состояние условий и охраны труда в Учреждении;
- контролировать своевременность возмещения ущерба здоровью нанесенного работнику в результате несчастного случая на производстве;
- контролировать своевременность и объем предоставляемых работникам законных льгот и компенсаций (предоставление дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда, выдачу защитных средств, отдельным категориям работников);
- выделять дополнительные средства (при наличии достаточных средств) на осуществление культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы;
- при наличии финансовых возможностей выделять средства на приобретение путевок в детские оздоровительные учреждения (лагеря) для детей работников - членов Профсоюза;
- в начале года составлять списки для обеспечения отдыха детей работников в детских оздоровительных организациях.

4.6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

4.6.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда (далее по тексту – Соглашение), которое является, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц; совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

Соглашение по охране труда, содержащее в том числе финансовое обеспечение мероприятий по охране труда и здоровья работников, разрабатывается на календарный год, рассматривается на заседании комиссии по охране труда и вступает в силу с момента его подписания представителями сторон.

4.6.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда Учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;
- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда и оценки уровней профессиональных рисков.

4.6.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в Учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения.

4.6.4. Осуществлять контроль за проведением мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица)

4.6.5. Осуществлять контроль за проведением информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

4.6.6. Осуществлять контроль за исполнением требований к организации безопасного рабочего места.

4.6.7. Контролировать выполнение в Учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

V. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Работодатель с обязательным участием Профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом перспектив развития Учреждения, результатов аттестации педагогических работников, реализации программ, связанных с развитием инклюзивного образования, и других условий.

5.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

5.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает 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 Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения Профкома (статья 187 ТК РФ).

5.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

5.1.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд Учреждения.

5.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органа, осуществляющего управление в сфере образования.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

5.1.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с Профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

5.1.8. При направлении работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) исходят из того, что:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором;

- получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) осуществляются за счет средств работодателя (образовательной организации).

5.1.9. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

VI. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

6.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- содействие развитию системы наставничества в Учреждении;

- привлечение молодых педагогов к реализации городских образовательных проектов и социально значимых мероприятий;

- организация методического сопровождения молодых педагогов в первый год их работы;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов посредством повышения квалификации, профессиональных, профсоюзных и творческих конкурсов;

- содействие в формировании у молодых педагогов здорового образа жизни через вовлечение в физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельности;
- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в форме Совета молодых педагогов образовательной организации, входящего в структуру «Столичной ассоциации молодых педагогов».

6.2. Профком совместно с работодателем:

- способствует распространению лучших педагогических практик образовательной организации в целях профессионального развития молодых педагогов;
- разрабатывает положение о наставничестве, включая критерии осуществления педагогического наставничества и оценку такой деятельности;
- проводит обучающие мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам образовательной политики города и реализации социально-трудовых прав работников.

6.3. Профком:

- информирует молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов образовательной организации;
- информирует молодых педагогов о мероприятиях и проектах, реализуемых в городе для молодых педагогов, и привлекает к участию в них;
- утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку в деятельности Совета, в том числе финансовую.

6.4. Работодатель обязуется:

- обеспечивать дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- назначить ответственного за работу с молодыми педагогами из числа руководящих работников образовательной организации;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение и необходимое оборудование для проведения заседаний и мероприятий.

6.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в Учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе профсоюзных, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ); - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

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

- Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

- Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

- Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

7.4. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников Учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разработать и реализовать систему мер:

7.4.1. по оказанию материальной помощи:

- на оплату лечения работника и ветерана (при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения), приобретение дорогостоящих лекарств, зубопротезирование;

- в связи с юбилеем работников (начиная с 50 лет) и ветеранов, бракосочетанием работника, рождением ребенка;

- в связи с юбилеем ветерана;

- в случае смерти работника и ветерана, члена их семьи (родители, супруг(а), дети);

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами в случае значительного повреждения или уничтожения имущества работника и ветерана;

- по иным основаниям.

7.4.2. по обеспечению председателя первичного ветеранского объединения образовательной организации услугами связи, необходимыми для осуществления деятельности первичного ветеранского объединения образовательной организации, обеспечение иных расходов, связанных с деятельностью первичного ветеранского объединения образовательной организации.

7.4.3. по проведению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей, а также ветеранами и членами их семей, осуществляемой первичной профсоюзной организацией.

7.5. Меры социальной поддержки регламентируются и реализуются согласно положению «О мерах социальной поддержки работников образовательной организации и ветеранов педагогического труда, ранее работавших в образовательной организации».

Положение «О мерах социальной поддержки работников образовательной организации и ветеранов педагогического труда, ранее работавших в образовательной организации» утверждается приказом директора и согласовывается с Профсоюзным комитетом, все наступающие изменения вносятся в данное положение по согласованию с Профсоюзным комитетом.

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

8.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

8.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

8.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

8.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

8.5. Работодатель обязуется:

- Предоставлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности или штата работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

- Обеспечивать участие Профсоюзного комитета в работе органов управления Учреждением, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Учреждения в целом.

- Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе:

- недопущение одновременного увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата;

- недопущение сокращения лица предпенсионного возраста (на 5 лет ниже возраста возникновения права выхода на пенсию), проработавшего в Учреждении 20 лет и более.

8.6. Взаимодействие работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем Учреждения с Профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

8.7. С учетом мнения Профсоюзного комитета производится:

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

8.8. С учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

8.9. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (ст. 144 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).

8.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

- Разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора.

- Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов Профсоюза Учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.11. Осуществлять контроль за:

- выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора;

- охраной труда в Учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

8.12. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзным комитетом.

8.13. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

8.14. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.15. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профкома.

8.16. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно- массовую работу для членов Профсоюза и других работников Учреждения.

8.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения - членов Профсоюза.

8.18. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

8.19. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.20. Содействовать предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8.21. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.22. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета.

8.23. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Профком обязуется:

9.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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 Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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. 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.

9.1.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

9.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.1.8. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

9.1.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности Профкома.

9.1.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Учреждения.

9.1.11. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

9.1.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. В целях повышения эффективности работы первичной профсоюзной организации в интересах жителей города Москвы, в том числе обеспечения качественного выполнения общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения, участия в управлении Учреждением, увеличения вклада в достижение результатов образовательной организации, устанавливать ежегодно председателю первичной профсоюзной организации, заместителю председателя первичной профсоюзной организации ежемесячную доплату на календарный год за счет средств работодателя.

Размер, порядок и условия установления и выплаты доплаты председателю и заместителю председателя первичной профсоюзной организации определяются Положением об оплате труда работников образовательной организации, иными локальными нормативными актами Учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда.

Установление доплаты председателю, заместителю председателя первичной профсоюзной организации осуществляется с учетом принятых социальными партнерами на городском отраслевом уровне рекомендаций в целях реализации положений Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.2.2. По ходатайству Профкома предоставлять 2 (два) дополнительных оплачиваемых дня к основному ежегодному отпуску членам Профкома.

9.2.3. По письменному заявлению работника, являющегося членом профсоюза, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей, работодатель по согласованию с Профкомом в каникулярное время предоставляет один дополнительный оплачиваемый выходной один раз в полугодие. При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

9.2.4. Ежегодно, при наличии финансовой возможности, отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере не менее 20 000 (двадцати тысяч) 00 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и членами их семей в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым по согласованию с Профсоюзом.

9.2.5. Для несовершеннолетних детей работников-членов Профсоюза работодатель предоставляет льготы на платные дополнительные образовательные услуги. Размер льготы при этом не может превышать 30% для услуги группа продленного дня и 10 % для всех остальных образовательных услуг.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и соблюдения

требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

10.4. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Представитель Работодателя

Директор
ГБОУ Школа «Интеграл»


/В.А. Лубский/
«04» сентября 2023 г.

Представитель Работников

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБОУ Школа «Интеграл»


Ю.С. Усманова/
«04» сентября 2023 г.

**Приложение № 1 к Коллективному договору
на 2023-2026 год**

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города
Москвы «Школа «Москвы», дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск
работникам с ненормированным рабочим днем

Должность	Основной отпуск в календарных днях	Максимальная продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
Первый заместитель директора	28	5
Контрактный управляющий	28	3



всего страниц, пронумеровано
и скреплено печатью на 25
линейных клетчатых
линиях В.А. Лубский



Передала первичной профсоюзной
организации Жеманова И.В.
И.В. Жеманова

Представитель Работодателя

Представитель Работников

Директор
ГБОУ Школа «Интеграл»

Председатель
первичной профсоюзной организации
ГБОУ Школа «Интеграл»



/В.А. Лубский/

2023 г.



/Ю.С. Усманова/

2023 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы
«Школа «Москвы»
на 2023-2026 год(ы)**

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа «Интеграл» (далее по тексту – ГБОУ Школа «Интеграл») в лице Директора Лубского Владимира Александровича с одной стороны, и работники ГБОУ Школа «Интеграл» в лице Председателя первичной профсоюзной организации Усмановой Юлии Сергеевны с другой стороны, согласно поступивших замечаний к коллективному договору от Департамента труда и социальной защиты города Москвы (рег. № 395 от 06.09.2023 г.), в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в Коллективный договор ГБОУ Школа «Интеграл» изменение (дополнение), заменив в пункте 3.5 слова «очередной отпуск» словами «ежегодный оплачиваемый отпуск и изложить в следующей редакции:

Пункт 3.5 «Педагогические работники до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск ознакамливаются с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде».

2. Внести в Коллективный договор ГБОУ Школа «Интеграл» изменение (дополнение), заменив в пункте 3.17 слова «очередной отпуск» словами «ежегодный оплачиваемый отпуск и изложить в следующей редакции:

Пункт 3.17 «Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения».

3. На основании части 3 статьи 122 ТК РФ внести дополнения и изложить абзац 2 пункта 3.18 Коллективного договора ГБОУ Школа «Интеграл» в следующей редакции:

Абзац 2 пункт 3.18 «До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника представляется: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. По соглашению Сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения 6 месяцев за первый год работы на срок не более 14 календарных дней».

4. На основании статьи 263 ТК РФ внести дополнения и изложить абзац 1 пункта 3.28 Коллективного договора ГБОУ Школа «Интеграл» в следующей редакции

Абзац 1 пункт 3.28 «Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них

время продолжительностью 14 календарных дней».

5. Приложение № 1 к Коллективному договору ГБОУ Школа «Интеграл» на 2023-2026 год(ы) «Перечень должностей Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа «Интеграл», дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем» утверждается Директором Лубским Владимиром Александровичем с учетом мнения представительного органа работников в лице Председателя первичной профсоюзной организации Усмановой Юлии Сергеевны.



Всего проектов, пронумеровано
и выдано работам на
2 (две) листа
Директор Кузнецкий В.А.



Проверено движимой проф.
организацией Ушакова Ю.С.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1182 от 03.11.2023 г.