

От работодателя:  
Директор ГОБУ ИО «Усть-Ордынская  
гимназия-интернат»  
Михеев А.А.

Дата «30» 08 2024г.

М.П.

От работников:  
Уполномоченный представитель  
трудового коллектива  
Басхаева Н.Е.

Дата «30» 08 2024г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного общеобразовательного бюджетного  
учреждения Иркутской области «Усть-Ордынская гимназия-интернат»

669001, Иркутская область, п. Усть-Ордынский, ул. Первомайская, 41, 37 тел/ (839541)3-06-61

Срок действия коллективного договора  
с «30» августа 2024 г. по «30» августа 2027 г.

Списочная численность работников — 89 человек

Принят на общем собрании трудового  
коллектива ГОБУ ИО «Усть-Ордынская  
гимназия-интернат»

Протокол № 4 от «30» августа 2024г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в администрации МО «Эхирит-Булагатский район»

Регистрационный номер 22/24 от «10» сентября 2024г.

Консультант по охране труда Комитета по финансам и экономике

АМО «Эхирит-Булагатский район»

В.А. Алексеева



2024 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном общеобразовательном бюджетном учреждении Иркутской области «Усть-Ордынская гимназия-интернат» (далее - работодатель).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат, интересы которых представляет уполномоченный представитель трудового коллектива Басхаева Надежда Евгеньевна (далее - работники)
- работодатель в лице его представителя — директора ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат Михеева Анатолия Аполлоновича (далее - работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора после его подписания в течение 3 (трех) дней должен быть доведен работодателем до сведения работников через официальный сайт ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат».

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

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором.

1.12. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения работников ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат» и работники договорились:

- способствовать повышению качества образования в ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат», результативности деятельности, конкурентоспособности работников на рынке труда, формированию и функционированию инновационных инфраструктур в системе образования.
- принимать участие в реализации социально-значимых проектов, направленных на повышение правового статуса педагогических работников, престижа педагогической деятельности, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

1.17. ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат» соблюдает права и гарантии работников, установленные действующим законодательством и Договором:

- включает представителей работников в состав рабочих групп по подготовке локальных актов, аттестационных комиссий для аттестации педагогических работников, комиссий по вопросам награждения ведомственными наградами, стимулирующих выплат.
- предоставляет по запросу уполномоченного представителя трудового коллектива информацию по вопросам финансового обеспечения образовательной организации, составе работников, о состоянии материально-технической базы, условиях охраны труда и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

1.18. Уполномоченный представитель трудового коллектива:

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат», в том числе при разработке и согласовании локальных актов, других документов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ним экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в вопросах оплаты труда, социально-трудовых гарантий, мер социальной поддержки,
- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе,
- осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий Договора, социально-трудовых прав и гарантий работников, установленных законодательством, Договором.

1.19. В целях развития социального партнерства стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения сторонами Договора.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мотивированного мнения работников и уполномоченного представителя трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов и других документов, затрагивающих социально-трудовые и связанные с ним экономические права и профессиональные интересы работников;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным п.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- взаимодействие при выполнении осуществлении образовательного и воспитательного процессов, спортивного развития работников.

## 2. Трудовой договор

2.1. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе, квалификационные характеристики должностей работников

образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и Профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)»;

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. До подписания трудового договора с работником, работодатель в лице кадрового работника обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- при уменьшении количества часов в учебном плане и плане внеурочной деятельности;
- сокращением количества обучающихся (занимающихся) групп;
- сокращением количества классов (классов-комплектов);

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3) Изменение нагрузки с согласия работника:

- С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

- Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику 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 работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

- Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.8. Изменение условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72, 72/1, 72/2 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Работники, реализующие общеобразовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору с согласия работника преподавательскую работу в классах, кружках, секциях и иную дополнительную работу, которая не считается совместительством.

2.11. При замещении должностей учителей, преподавателей, работники, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату, непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

2.12. Предоставление преподавательской работы руководителю образовательной организации, его заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений осуществляется при условии, если учителя, преподаватели для которых ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат» является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой не менее, чем на ставку заработной платы.

2.13. Педагогическим работникам, в том числе работающим в условиях совместительства, по их письменному заявлению может быть предоставлен длительный отпуск продолжительностью один год единовременно, а также по желанию работника меньшей продолжительностью либо по частям не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы с возможностью присоединения длительного отпуска или его части к очередному ежегодному отпуску.

2.14. При временном замещении отсутствующего педагогического работника по

болезни или другим причинам устанавливать соответствующую выплату другим педагогическим работникам пропорционально времени замещения.

2.15. За работником, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ на период прохождения им военной службы в зоне СВО сохраняется рабочее место (должность) и до истечения 3 месяцев после увольнения с военной службы. Период приостановления трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника и стаж работы по специальности. В случае истечения срока действия трудового договора работник имеет право в преимущественном порядке трудоустройства на прежнее место работы или другую вакантную должность. (ст. 351.7 ТК РФ)

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что

3.1.1. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

3.1.2. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- 1) лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- 2) лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

3.1.3. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

3.1.4. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

3.1.5. Содержание дополнительной профессиональной программы определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат» и, с учетом потребностей лица, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование.

3.1.6. Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей.

3.1.7. Обучение по дополнительным профессиональным программам осуществляется как одновременно и непрерывно, так и поэтапно (дискретно), в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением при получении ими образования соответствующего уровня впервые в

порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять работников о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Массовое высвобождение работников определяется трехсторонним соглашением между органами государственной власти, работодателем и работником. Основными критериями массового увольнения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

4.1.2. Стороны договорились, что:

4.1.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года; женщины, имеющие совместных детей с призванными по мобилизации мужчинами;

4.1.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.1.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем, графиками работы и расписанием занятий, а также условиями трудового договора, дополнительными соглашениями к трудовому договору, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Продолжительность рабочего дня для административного и учебно-вспомогательного персонала 36 часов в неделю (женщины), 40 часов в неделю (мужчины).

- для младших воспитателей и медсестер сменный график работы исходя из 36 часовой рабочей недели, а также ведется суммарный учет рабочего времени, в период каникул и при дистанционном обучении- выход на работу в дневное время,

- для поваров и кухонных работников сменный график работы исходя из 36 часовой рабочей недели, а также ведется суммарный учет рабочего времени, в период каникул и при дистанционном обучении- выход на работу в дневное время,

- для операторов электростанции сменный график работы исходя из 40 часовой рабочей недели, а также ведется суммарный учет рабочего времени, в период каникул и при дистанционном обучении- выход на работу в дневное время,

5.1.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.1.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогам-психологам;  
социальным педагогам;  
педагогам-организаторам;  
инструкторам по труду;  
педагогам-библиотекарям;  
методистам;

5.1.3.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

сурдопедагогам;  
учителям-логопедам.

5.1.3.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

5.1.3.4. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате;

5.1.3.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);  
- педагогам дополнительного образования;

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

5.1.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая,

подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.1.5. Неполное рабочее время — 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 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.2. Оплата труда работника на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им (работником) времени или в зависимости от выполненного объема работ (ст.93 ТК РФ).

5.1.3. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, по возможности не допускающего перерывов между занятиями, в соответствии с СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

5.1.4. Учителям, работающим на одну ставку, при нагрузке 18 часов в неделю предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.1.6. За работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику по его желанию может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.1.8. Работникам, которые ухаживают за детьми-инвалидами до 18 лет предоставить 4 выходных дня в календарный месяц, по желанию работника суммировать выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом в течение календарного года и использовать одновременно 24 дня отдыха. Воспользоваться дополнительными выходными может один из родителей.

5.1.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат».

5.1.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия,

установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться (при необходимости) к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней. Всем остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

5.1.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня, который прибавляют к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работника.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.12. Работодатель обязуется предоставлять:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ)
- с ненормированным рабочим днем труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ

5.1.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в год в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства — до 10 календарных дней в году;
- в случае регистрации брака работника, при рождении ребенка в семье, на похороны близких родственников — до 10 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости — до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.1.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года.

5.1.18.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на организации образовательного процесса и деятельности образовательного учреждения.

5.1.18.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику образовательного учреждения по основному месту работы без сохранения заработной платы.

5.1.18.3. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность) а также учебная нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебному плану и программам и (или) количество детских объединений. Истечение срока действия

квалификационной категории в период нахождения педагогического работника в длительном отпуске может служить основание для продления в установленном порядке срока ее действия до одного года на основании письменного заявления педагогического работника. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняются гарантии, предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, региональным соглашением, коллективным договором ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат».

5.1.18.4. В период пребывания педагогического работника в длительном отпуске не допускается его увольнение по инициативе работодателя, за исключением ликвидации учреждения, а также перевод педагогического работника на другую работу без его письменного согласия.

5.1.18.5. Длительный отпуск предоставляется любой продолжительности, но сроком не более одного календарного года.

5.1.18.6. Длительный отпуск разделению на части не подлежит.

5.1.18.7. В предоставлении длительного отпуска педагогическому работнику может быть отказано в следующих случаях:

- отсутствие у педагогического работника необходимого для предоставления длительного отпуска стажа непрерывной педагогической работы;
- педагогический работник в установленном законом порядке был предупрежден о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;
- предоставление педагогическому работнику длительного отпуска в сроки, указанные им в заявлении, может отрицательно отразиться на организации образовательного процесса и деятельности учреждения, в котором работает педагогический работник.

5.1.18.8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его письменному заявлению и оформляется приказом директора ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат».

5.1.18.9. Заявление о предоставлении длительного отпуска подается на имя директора ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат» не позднее, чем за месяц до предполагаемой даты ухода в длительный отпуск и должно содержать время предоставления длительного отпуска и его продолжительность. Директор ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат» в месячный срок должен принять меры для временного замещения педагогического работника, подавшего заявление о предоставлении длительного отпуска. Учебная нагрузка такого педагогического работника может быть в установленном порядке передана другим педагогическим работникам ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат» или предоставлена педагогическому работнику, принятому в установленном действующим законодательством порядке на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по срочному трудовому договору.

5.1.18.10. По желанию педагогического работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску при условии, что сначала предоставляется ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск, а затем длительный отпуск.

5.1.18.11 В случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск на основании письменного заявления педагогического работника подлежит продлению на количество дней временной нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, о чем издается соответствующий приказ, подлежащий обязательному представлению педагогическому работнику на ознакомление под роспись. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период нахождения в длительном отпуске ухаживал за заболевшим членом семьи. Листок нетрудоспособности, выданный педагогическому работнику в период пребывания его в длительном отпуске, оплате не подлежит.

5.1.18.12. Педагогический работник может быть отозван директором (исполняющим обязанности директора) из длительного отпуска только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть длительного отпуска должна быть предоставлена педагогическому работнику в другое время текущего рабочего года. С приказом об отзыве из длительного отпуска педагогический работник должен быть ознакомлен под роспись не позднее 3-х рабочих дней со дня его подписания.

5.1.18.13. Досрочный выход педагогического работника из длительного отпуска допускается по взаимной договоренности работодателя и работника и оформляется приказом, с которым педагогический работник должен быть ознакомлен под роспись. О своем досрочном выходе из длительного отпуска педагогический работник обязан сообщить в письменной форме не позднее, чем за 3 недели до предполагаемого дня выхода на работу. Неиспользованная, в связи с этим часть длительного отпуска на другое время не переносится.

5.1.18.14. В случае неиспользования длительного отпуска педагогическим работником по истечении 10 лет непрерывной педагогической работы, права на предоставления длительного отпуска за ним сохраняется. Предоставление двух длительных отпусков подряд не допускается. Следующий длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику только по истечении 10 лет непрерывной педагогической работы. Исчисление стажа, дающего право на предоставление следующего длительного отпуска, начинается не ранее чем со дня выхода педагогического работника на работу из указанного отпуска. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске не включается в стаж, дающий право на следующий длительный отпуск. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей.

5.1.18.15. Запись о предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска в трудовую книжку не вносится.

5.1.19. Шестидневная рабочая неделя устанавливается педагогическому составу (кроме учителей 1 классов), пятидневная рабочая неделя у остальных сотрудников учреждения.

5.1.20. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.21. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.1.22. Работникам вводится суммированный учет рабочего времени - продолжительность рабочего времени, вводимая в случаях, когда по условиям выполнения работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

## 6. Оплата и нормирование труда

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников, стороны исходят из того, что:

6.1.1. Система оплаты труда работников устанавливается на основании разработанного Положения об оплате труда работников ГОБУ ИО «Усть-Ордынская гимназия-интернат».

6.1.2. Регулирование вопросов оплаты труда предусмотрено с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исчисляемых сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ);
- определения выплат компенсационного или стимулирующего характера, установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);
- определение размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе установленных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации;
- установления работнику следующих выплат:
  - молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно из числа педагогических работников, приступивших к работе по специальности;
  - работникам, в том числе руководителям и его заместителям, награжденным государственными наградами, знаками отличия в сфере образования и науки, имеющим почетные звания Российской Федерации;
  - работникам, участвующим в качестве экспертов в проведении региональных олимпиад, конференций, конкурсов, профильных смен и иных мероприятий научно-интеллектуальной направленности;

6.1.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника по заменяемой должности зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при установлении квалификационной категории- со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения государственными и(или) ведомственными знаками отличия – со дня предоставления соответствующего документа;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;
- при совмещении должностей, увеличении объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы;

6.1.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном тарифе не менее 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

6.1.5. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий

труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

6.1.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме (в рублях) не реже чем два раза в месяц (за первую половину месяца до 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца до 5 числа предыдущего месяца). Перечисление заработной платы осуществляется по заявлению работника на банковские пластиковые карты платежной системы «Мир».

6.1.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в рабочие дни, перед выходным и праздничными днями.

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

6.1.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника, а при его отсутствии в этот день на работе - не позже следующего дня после предъявления им требования о расчете.

6.1.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и премировании работников.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.2.2. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости сохранять на этот период оплату труда, с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.2.3. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию, сохранять оплату труда, с учетом имевшейся квалификационной категории, до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.2.4. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в течение 6 месяцев:

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года, а также по окончании периода длительной нетрудоспособности (болезни);
- в случае возникновения чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;

6.2.5. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок 12 месяцев:

- по окончании прохождения военной службы (призыва, мобилизации);
- по возобновлению педагогической деятельности, после выхода на пенсию;

6.2.6. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.2.7. В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой

процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

## 7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились:

7.1.1 Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

7.1.2 Стимулировать наставников из числа высококвалифицированных работников, помогающим молодым специалистам овладевать профессиональными навыками;

7.1.3 Работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.1.4 В целях реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ Работодатель обязуется в установленный срок предоставить органам Пенсионного Фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.1.5 Обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными актами.

7.1.6 Педагогические работники могут быть поощрены Работодателем за активное участие в общественной, благотворительной и добровольческой (волонтерской) деятельности.

## 8. Охрана труда и здоровья

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

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний или инструктажи с работниками учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.4. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.1.5. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

8.1.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой кроме администрации должны входить работники учреждения. Деятельность Комиссии по охране труда регулируется локальным актом.

8.1.13. Осуществлять контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.14. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров.

8.1.15. Обеспечить прохождение обязательного психиатрического освидетельствования работниками осуществляющими педагогическую деятельность не реже 1 раза в пять лет и должен его также проходить при устройстве на работу (ст. 220 ТК РФ).

8.1.16. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест.

8.1.17. Организовать санитарные посты с аптечками в учебных кабинетах.

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

## 9. Развитие кадрового потенциала

9.1. С целью повышения социального статуса и закрепления в учреждении молодых специалистов стороны договорились о следующем:

9.1.1. К молодым специалистам относятся граждане Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, завершившие обучение по основным профессиональным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающиеся на работу и в течение 5 лет работающие в соответствии с полученной квалификацией;

9.1.2. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля) и в течение 5 лет работающих в соответствии с полученной квалификацией;

9.1.3. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в следующих случаях:

- призыв на военную службу (мобилизацию);
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- направление на очное обучение в аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

9.1.4. Молодым специалистам предоставляются дополнительные меры социальной поддержки на региональном и муниципальном уровне;

#### **10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.1.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.1.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.4. 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.

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

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

10.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Всего прошито, пронумеровано,  
скреплено печатью 18 листов

(цифрами)

( восемнадцать )

(прописью)

Должность директор Михеев А.А.

Подпись

Дата 30.08 2024 г. М.П.

