

Н.Ильина

201/1  
14.02.2025

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного общеобразовательного учреждения  
«Нижегородская областная специальная (коррекционная) школа-интернат

для слепых и слабовидящих детей»  
(ГАОУ НОС(К) школа-интернат)

603146, г.Нижний Новгород, ул.Юбилейная, д.5  
603079, г.Нижний Новгород, Московское шоссе, д. 79

(срок действия с 10.02.2025г. по 09.02.2028г.)

От работодателя  
И.о. директора ГАОУ НОС(К)  
школа-интернат  
Корепина /Н.В.Корепина/  
«10» февраль 2025г.

От работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Ильина /Ю.В.Ильина/  
«10» февраль 2025г.



Дата	04	03	2025 г. №	364/25 - 17
с <u>редактированием</u>				
Заместитель руководителя				
<u>А.И. Ильянов</u>				

г.Нижний Новгород  
2025г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными актами РФ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном общеобразовательном учреждении «Нижегородская областная специальная (коррекционная) школа-интернат для слепых и слабовидящих детей» (далее – Учреждение или Работодатель) и устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий и льгот по сравнению с установленными законами, иными нормативными и правовыми актами.

1.2 Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации - (далее - Профсоюз) ИЛЬИНОЙ Ю.В.; работодатель в лице его представителя – исполняющего обязанности директора школы-интерната КОРЕПИНОЙ Н.В.

1.3 Работники имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

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

1.5. Коллективный договор включает взаимные обязательства Работодателя и Работников по вопросам:

оплаты труда;

выплаты пособий, компенсаций;

рабочего времени и времени отдыха;

занятости, переобучения, условий высвобождения работников;

улучшения условий и охраны труда работников;

экологической безопасности и охраны здоровья работников;

оздоровления и отдыха работников и членов их семей;

контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников;

отказа от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;

предоставления более льготных трудовых и социально-экономических условий по сравнению с действующими законодательными нормами.

1.6 Основные задачи, решаемые с помощью коллективного договора: обеспечение стабильной работой всех работников, сохранение штата работников, поддержание необходимого уровня заработной платы, расширение круга социальных гарантий и льгот, предоставляемых законодательством, обеспечение безопасных условий труда в соответствии с действующим законодательством.

1.7 Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.8 Стороны, подписавшие коллективный договор признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.9 Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, действует в течение 3-х лет.

1.10 Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон.

1.11 Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем для уведомительной регистрации в управление по труду и занятости Нижегородской области.

1.12 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных в ст.43 ТК РФ.

## **2. ОПЛАТА ТРУДА**

2.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

Система оплаты и стимулирования труда устанавливается Работодателем с учетом Профсоюза на основании Положения об оплате труда работников Государственного автономного общеобразовательного учреждения «Нижегородская областная специальная (коррекционная) школа-интернат для слепых и слабовидящих детей», утвержденное в качестве отдельного локального акта.

2.2. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника организации.

2.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в целях: повышения уровня доходов работников учреждения; установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников; усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников; расширения прав руководителя по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

2.4. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

2.5. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже

соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

2.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностными инструкциями.

2.9. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. В учреждении, переведенном на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда

2.10. Заработная плата Работнику выплачивается путем перечисления на счет Работника в банке каждые полмесяца (16 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 1 числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.11. Заработная плата выплачивается по заявлению Работника на лицевые счета, открытые в кредитной организации по выбору Работника, в которую должна быть переведена заработная плата. Об изменении реквизитов Работник информирует Работодателя не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.12. Сохранение за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения положений коллективного договора по вине работодателя, заработной платы за время проведения забастовки в полном размере;

2.13. Индексация заработной платы Работодателем проводится в соответствии со ст. 134 ТК РФ, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с Работником.

2.14. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

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

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников Государственного автономного общеобразовательного учреждения «Нижегородская областная специальная (коррекционная) школа-интернат для слепых и слабовидящих детей» (ст. 91 ТК РФ), утвержденными в качестве отдельного локального акта, а также учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Работодателя.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины;

по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ:

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

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

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

3.9. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

3.10. 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.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться настоящим коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.11.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

3.12.В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.13.В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

3.14.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, разделение 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 согласно ст. 126 ТК РФ.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам образовательного учреждения в соответствии со ст.335 ТК РФ в порядке, определенном Приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.15.Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 1), в котором устанавливается Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем. Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими дополнительными оплачиваемыми отпусками в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 2).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в

пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Предоставлять в соответствии со статьей 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, работникам, осуществляющим уход за детьми до пяти календарных дней.

Предоставлять ветеранам боевых действий отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году в соответствии с подпунктом 11 пункта 1 статьи 16 Федерального закона "О ветеранах".

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, предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

#### **4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

##### **4.1. Работодатель гарантирует:**

Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд.

Высвобождение работников в связи с сокращением численности или штатов осуществлять в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 81,82) и Федеральным законом от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации".

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности

или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь работникам своей организации.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством (ст. 179 ТК РФ) пользуются работники:

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- работники, проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного.

4.2. Увольнение беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, только в случае полной ликвидации организации.

4.3. Предоставление работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении, свободного времени для поиска работы 2-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.

## **5. ОХРАНА ТРУДА**

По организации и обеспечению безопасных условий труда в организации стороны пришли к соглашению:

5.1. Работодатель обязан обеспечить:

На каждом рабочем месте безопасные условия труда работающих, соответствующие требованиям Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов.

Выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда

Проведение специальной оценки условий труда согласно плану-графику, с последующей сертификацией работ по охране труда.

Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (ст.212, 213 ТК РФ), психиатрического освидетельствования в соответствии со ст.220 ТК РФ, Приказом Минздрава России от 20.05.2022 N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.05.2022 N. 68626)

педагогических работников при поступлении на работу. Повторно проходить психиатрическое освидетельствование не требуется, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее его проходил (не позднее двух лет), и по состоянию психического здоровья был пригоден к работе.

Предоставление двух оплачиваемых дней отдыха работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID -19) непосредственно после прививки, в каникулярное время или путем присоединения к очередному отпуску (по желанию работника).

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ) и смывающими средствами. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами, с указанием типовых норм утверждается и согласовывается отдельным локально-нормативным актом (ЛНА) Работодателя. ЛНА включает определение потребности, организацию приобретения, выдачи, эксплуатации (использования), хранения, ухода (обслуживания) и вывода СИЗ из эксплуатации.

Обеспечение непрерывного совершенствования Системы управления охраной труда.

Обучение работников мерам пожарной безопасности (противопожарные инструктажи, проведение тренировочных мероприятий). Обучение должно проводиться в соответствии с требованиями МЧС России (Приказ МЧС России от 18.11.2021 N 806).

Соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны

Обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи (ч.1 ст.41 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ).

#### 5.2. Работники обязуются:

Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе-интернате, о неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

Проходить инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры

(обследования), психиатрическое освидетельствование (для педагогических работников).

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

## **6. МЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

6.1. Работодатель обеспечивает оказание материальной помощи при наличии денежных средств в фонде оплаты труда работникам учреждения в размере до 10 000,00 (Десять тысяч) рублей, но не менее 4 000,00 (Четыре тысячи) рублей в случаях:

смерти родственников (супруги, родители (законные представители), братья, сестры, дети);

на приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов и оплату медицинских услуг при длительной болезни (более одного месяца);

в связи с личным бракосочетанием;

в связи с рождением ребенка;

пострадавшим от стихийных бедствий, пожара, наводнения и пр.;

в связи с тяжелым материальным положением.

Ограничить оказание материальной помощи в связи с тяжелым материальным положением – не чаще, чем один раз в год.

Обстоятельства, указанные в абзаце один настоящего пункта, подтверждаются подателем заявления на оказание материальной помощи документально.

6.2. Выделение автотранспорта работникам за счет средств учреждения для выезда на массовое мероприятие.

6.3. Награждение денежными премиями работников в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и далее каждые пять лет) при стаже работы в учреждении и наличии денежных средств:

до одного года - половину должностного оклада;

от одного до пяти лет - один должностной оклад;

свыше пяти лет - два должностных оклада.

6.4. Работодатель обеспечивает оказание материальной помощи при наличии денежных средств работникам учреждения к праздничным датам (23 февраля, 8 марта, Дню учителя и т.д.).

## **7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1 Работники учреждения должны соответствовать требованиям квалификационных характеристик и обязаны выполнять Устав учреждения.

7.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное

профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

7.3 Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждения.

7.4 Работодатель обязуется:

организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

7.5 При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.6 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

7.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для образовательного учреждения.

7.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций.

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

8.2. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

8.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

8.4. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.5. Лица, подписавшие коллективный договор несут ответственность за невыполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.6. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников с ненормированным рабочим днем,**  
**имеющих право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование профессий, должностей, категорий работников	Дополнительный отпуск (календарных дней)
1	Директор	3 календарных дня предоставляется учредителем
2	Заместители директора	3 календарных дня
3	Заместитель директора по АХЧ	10 календарных дней
4	Начальник ОДОУО	7 календарных дней
5	Начальник МТО	7 календарных дней
6	Заведующий библиотекой	7 календарных дней
7	Документовед	5 календарных дней
8	Водители автотранспортных средств	5 календарных дней
9	Механик	5 календарных дней
10	Специалист по закупкам	7 календарных дней
11	Специалист по кадрам	7 календарных дней
12	Юрисконсульт	7 календарных дней

Основание: Постановление Правительства Нижегородской области от 30.08.2004 г. № 201 «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Нижегородской области».

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников, занятых на работах с вредными условиями**  
**труда, имеющих право на дополнительный отпуск**

№п/п	Наименование профессий, должностей, категорий работников	Дополнительный отпуск (календарных дней)
1	Повар	7 дней
На основании оценки условий труда от 21.01.2021г. (договор №25-анп/21)		
2	Врач-педиатр	7 дней
3	Врач-офтальмолог	7 дней
4	Медицинская сестра	7 дней
5	Медицинский брат по массажу	7 дней
На основании оценки условий труда от 03.07.2023 (договор №1072/2023/СОУТ от 19.04.2023)		

протокол, прилугуштурувалу и сурешимелу

печатью 15 листу

доп. 1 к протоколу  
«10» февраля 2020 года

