

Директор

*С.В. Скрипникова*  
\_\_\_\_\_ О.В. Скрипникова

« 03 » *сентября* 2023 г.

М.П.



Председатель первичной профсоюзной организации

*Н.М. Илюнчева*  
\_\_\_\_\_ Н.М. Илюнчева

« 03 » *сентября* 2023 г.

М.П.



**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
принятому на 2023 - 2026 год(ы),  
уведомительная регистрация органа по труду от 08.09.2023 № 468-3  
государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения Краснодарского края специальной (коррекционной) школы  
№ 26 г. Краснодар**

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения города Краснодара»

Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения

Дата *04.10.23* № *468-305 08.09.23*

*И.И. Гердаев*  
Исполняющий обязанности, подпись, Ф.И.О.

В соответствии с замечаниями отдела трудовых отношений и охраны труда  
ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара»  
в коллективный договор (регистрационный № 468-3 от 08.09.2023)  
вносятся следующие изменения:

№ п/п	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1	2	3	4
1.	П.2.2.	<p>2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,</li> <li>- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;</li> <li>- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования;</li> <li><i>формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ;</i></li> <li>- разрабатывать и утверждать с</li> </ul>	<p>Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,</li> <li>- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;</li> <li>- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования;</li> <li>- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;</li> <li>- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным</li> </ul>

		<p>учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;</p> <p>- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.</p>	<p>стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.</p>
2.	П 2.3.3.	<p>В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:</p> <p>- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);</p> <p>- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;</p> <p>- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей</p>	<p>В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:</p> <p>- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);</p> <p>- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;</p> <p>- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за</p>

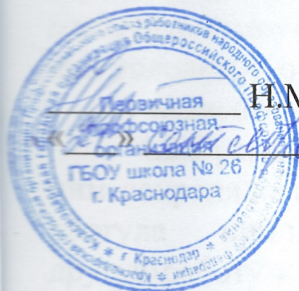
	<p>определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;</li> <li>- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;</li> <li>- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;</li> <li>- режим рабочего времени и времени отдыха;</li> <li>- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.</li> </ul> <p>В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.</p> <p>Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).</p>	<p>календарный месяц;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;</li> <li>- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;</li> <li>- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;</li> <li>- режим рабочего времени и времени отдыха;</li> <li>- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ;</li> <li>- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;</li> <li>- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);</li> <li>- условия труда на рабочем месте.</li> </ul> <p>В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и</p>
--	--	--

			<p>работодателя.</p> <p>Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).</p>
3.	П. 2.4.5	<p>При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.</p>	<p>При равной производительности труда преимущественное право работникам оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; <i>работающим инвалидам</i>; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.</p>
4.	П. 2.4.8.	<p>При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на неопределенный срок, работодатель <b>обеспечивает приоритет</b> в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.</p>	Исключён
5.	П. 3.8.3	<p>Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;</p> <p>- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с</p>	<p>Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте <i>до 35 лет включительно</i>, принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;</p> <p>-молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с</p>

		<p>работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;</li> <li>- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.</li> </ul>	<p>работодателем и приступивший к работе в должности педагогического работника в течение двух лет после окончания организации высшего или профессионального образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;</li> <li>- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.</li> </ul>
7	П. 4.1.21	Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644	Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 ( <i>Приложение № 9</i> ).
8.	П. 4.2.4.	Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.	Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни, приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.
9.	П.5.1.5.	Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за	Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

		каждый час работы в ночное время.	
10	ПВТР п. 2.2	При заключении трудового договора впервые трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.	При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).
11	Приложение № 3	Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, 5 календарных дней.	Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не менее 7 календарных дней.
12	Приложение № 4  Приложение № 5	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства	Дополнить: «В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 02.07.2021 N 311-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" ГБОУ школа № 26 г. Краснодара применяет типовые нормы 30.08.2023 г. и руководствуется ими до 31 декабря 2024 года».
13	Приложение № 7	Соглашение по охране труда на 2023-2026 гг.	Соглашение по охране труда на 2023-2024 гг.

Согласовано  
Председатель ПК



Н.М. Илюнчева  
2023 г.

Утверждаю  
Директор ГБОУ школы № 26  
г. Краснодара



О.В. Скрипникова  
2023 г.

### Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам ГБОУ школы № 26 г. Краснодара (далее – Школа).

2. Педагогические работники Школы, замещающие должности, поименованные в разделе № 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 08.08.2013. № 678) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Школой в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

4.1. Фактически проработанное время замещения должностей



педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

4.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

4.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя Школы.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет руководителю Школы за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

По согласованию между педагогическим работником и Школой длительный отпуск может быть разделён на части и оформлен соответствующим заявлением педагогического работника.

6. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

7. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели в письменном виде. При этом

оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

8. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, Школой составляется график предоставления длительных отпусков до начала учебного года, в течение которого будет предоставлен длительный отпуск по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. В этом случае, заявление на предоставление длительного отпуска оформляется работником до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

9. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Школы.

12. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

13. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предьявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

14. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в Школе системой оплаты труда.

Приложение №7  
к коллективному договору  
ГБОУ школы № 26 г. Краснодара  
на 2023-2024 гг.

**СОГЛАШЕНИЕ**  
об охране труда работодателя и уполномоченного  
представителя работников на 2023-2024 гг.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	сумма	Стоимость работ	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	
1.	Обеспечение технических служащих дез.средствами	15 Чел.	70 тыс.	За счёт бюджетных средств	Постоянно	Корольков С.Н.	15	15
2.	Проведение своевременной диспансеризации, профосмотра	104 Чел.	200 Тыс.	Фонд социального страхования	Сентябрь-октябрь	Дробышева Л.Н.	104	104
3.	Проведение флюорографии учителей и служащих	104 Чел.	20 тыс	За счёт средств организации	Сентябрь-октябрь	Дробышева Л.Н.	104	104
4.	Создание условий для оздоровления сотрудников и их детей	10 Чел.	30 Тыс.	За счёт средств профсоюза, фонда соц.страхования	В течение года	Илюнчева Н.М.	10	10

Директор

Председатель ПК



О.В. Скрипникова

Н.М. Илюнчева

Трудовой № 1  
 в Министерстве образования  
 Краснодарского края  
 № 26 от 26.09.2018 г.  
 № 2023-2024 г.

**СОГЛАШЕНИЕ**  
 об оплате труда работников и выполнении работ  
 в период с 2023 по 2024 гг.

№ п/п	Ф.И.О. работника	Специальность	Стаж	Среднемесячная заработная плата	Среднемесячная сумма выплат	Среднемесячная сумма отчислений
1	Скрипникова А.В.	Учитель начальных классов	15 лет	104	104	104
2	Ильоничева Н.М.	Учитель начальных классов	10 лет	104	104	104

Прочитано, промультиплицировано и скреплено печатью  
 11 (одиннадцать) листов

От работодателя: А.В. Скрипникова

От работников: Н.М. Ильоничева

