

Представитель работодателя:  
Директор МБОУ ДО  
ДЦ «Автогородок»  
  
А.Н. Шалимов  
« 08 » декабря 2020 г.  
М.П.

Председатель первичной  
профсоюзной организации:  
  
М.В. Калашникова  
« 08 » декабря 2020 г.  
М.П.

## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

принятому на 2020 – 2023 года,

уведомительная регистрация органа по труду от 16.11.2020 № 593-К

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
дополнительного образования детский центр «Автогородок»  
муниципального образования город Краснодар

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения города Краснодара»  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения  
Дата 08.12.20 № 593-К от 16.11.20  
М.С.Севя Торевас И.И.  
наименование должности, 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 № 593-К от 16.11.2020)  
вносятся следующие изменения:

№ п/п.	Номер мероприятия коллективного договора	Содержание мероприятия	Мероприятия, изложенные в новой редакции
1	П. 7.1.9	Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда (Приложение № 3,5).	В связи с тем, что в учреждении отсутствуют работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, пункт 7.1.9 удалить из содержания коллективного договора.
2	Приложение № 4	Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера.	В связи с тем, что в учреждении отсутствуют работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Приложение № 4 удалить из содержания коллективного договора.
3	П. 1.4 стр. 3	1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на <b>всех</b> работников образовательной организации, в том числе заключивших коллективный договор о работе по совместительству.	Пункт 1.4 изложить в следующей редакции: «1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников образовательной организации, в том числе, заключивших коллективный договор о работе по совместительству».
4	П. 2.3.3 стр. 4	2.3.3 В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ, в том числе: – трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации); – дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обязательства (причины), послужившие основанием для заключения срочного	Пункт 2.3.3 изложить в следующей редакции: «2.3.3 В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ, в том числе: – трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации); – дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обязательства (причины), послужившие основанием для заключения

		<p>трудового договора в соответствии с ТК РФ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;</li> <li>– объем учебной нагрузки 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 образовательной 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</p>	<p>срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;</li> <li>– объем учебной нагрузки 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 образовательной организации показателей и критериев;</li> <li>– режим рабочего времени и времени отдыха;</li> <li>– <b>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;</b></li> <li>– <b>условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);</b></li> <li>– <b>условия труда на рабочем месте;</b></li> <li>– условия об обязательном</li> </ul>
--	--	--	---

		<p>актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).</p>	<p>социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.</p> <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>
5	П. 4.1.3 стр. 11	<p>4.1.3 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93</p>	<p>Пункт 4.1.3 изложить в следующей редакции:</p> <p><b>«4.1.3 По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с</b></p>

		ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).	медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).
6	П. 4.1.16 стр. 13	4.1.16 Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 3).	В связи с тем, что в учреждении отсутствуют работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, пункт 4.1.16. удалить из содержания коллективного договора.
7	П. 4.1.19 стр. 14	4.1.19. 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 РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 12).	Из пункта 4.1.19. ссылку на Приложение № 12 исключить.
8	П. 4.2.1 стр. 14	4.2.1 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях: – 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,	Пункт 4.2.1 изложить в следующей редакции: «4.2.1 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях: – 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, воспи-

		<p>воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;</li> <li>– председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней;</li> <li>– членам профкома – до 3 календарных дней;</li> <li>– в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;</li> <li>– для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;</li> <li>– тяжелого заболевания близкого родственника – календарных дня.</li> </ul>	<p>тывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;</li> <li>– председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней;</li> <li>– членам профкома – до 3 календарных дней;</li> <li>– в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;</li> <li>– для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;</li> <li>– <b>тяжелого заболевания близкого родственника – до 30 календарных дней.</b></li> </ul>
9	П. 4.2.2 стр. 14	<p>4.2.2 Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.</li> </ul>	<p>Пункт 4.2.2 изложить в следующей редакции:</p> <p>«4.2.2 Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. <b>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.</b></li> </ul> <p><b>(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, от 24.07.2009 г. № 213-ФЗ от 02.04.2014 № 55-ФЗ).</b></p>

10	П. 4.2.3 стр. 14	4.2.3 Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (тренировочную) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.	Пункт 4.2.3. исключить из содержания коллективного договора.
11	П. 5.1.3 стр. 15	5.1.3 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 4). Постановление от 26 марта 2014 года N 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».	Пункт 5.1.3 изложить в следующей редакции: «5.1.3 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда <b>(Приложение № 3)</b> . Постановление от 26 марта 2014 года N 1763 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар».
12	П. 5.1.5 стр. 16	5.1.5 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные	Пункт 5.1.5. изложить в следующей редакции: «5.1.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда».

		<p>размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.</p> <p>До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.</p>	
13	П. 5.2.2 стр. 18	5.2.2 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 7,8).	Пункт 5.2.2 изложить в следующей редакции: «5.2.2 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам».
14	П. 6.1.3 стр. 20	6.1.3 Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохра-	В соответствии со ст. 178 ТК РФ (с изм. и доп., вступившими в силу с 13 августа 2020 г.) изложить пункт 6.1.3 в следующей редакции: «6.1.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ,



		<p>няет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).</p>	<p>от 13.07.2020 № 210-ФЗ). В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему <b>средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.</b></p>
15	ПВТР п. 1.2 стр. 28	<p>1.2 При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю согласно ст. 65 ТК РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки), оформить новую трудовую книжку;</li> <li>- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;</li> <li>- страховое свидетельство пенсионного страхования;</li> <li>- документ воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;</li> <li>- документ о полученном образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при по-</li> </ul>	<p>В соответствии со ст. 65 ТК РФ изложить п. 1.2 ПВТР в следующей редакции: «1.2 При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю согласно ст. 65 ТК РФ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;</li> <li>- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;</li> <li>- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;</li> <li>- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;</li> <li>- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществ-</li> </ul>

		<p>ступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;</p> <p>– справку об отсутствии (наличии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.</p>	<p>ляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;</p> <p>– страховое свидетельство пенсионного страхования.</p> <p>При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.</p> <p>В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется)».</p>
--	--	--	---

16	ПВТР п. 1.4.14 стр. 32	1.4.14 В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.	В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ изложить п. 1.4.14. ПВТР в следующей редакции: «1.4.1 В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. <b>Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона».</b>
17	ПВТР п. 2.5 стр. 33	2.5 Работодатель обязан: – соблюдать законодательство о труде; – предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором; – правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечивая необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам); – соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату 2 раза в месяц: 08 и 23 числа каждого месяца; – исполнять иные обязанности, предусмотренные	В соответствии с замечаниями изложить пункт 2.5 ПВТР в следующей редакции: «2.5 Работодатель обязан: – соблюдать законодательство о труде; – предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором; – правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечивая необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам); – соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда: <b>Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем пе-</b>

		действующим законодательством РФ о труде.	<p>речисления на лицевые счета работников денежных средств через банк АО «АЛЬФА_БАНК».</p> <p>Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, окончательный расчет 8 число следующего месяца.</p> <p>При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.</p> <p>Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.</p> <p>– исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ о труде.</p>
18	ПВТР п. 3.2 стр. 34, п. 3.10 стр. 35	Ссылки на Приказы Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075, № 69 от 27.03.2006 г., Постановление Правительства от 01.10.2002 г. № 724	<p>В соответствии с замечаниями изложить п. 3.2 и п. 3.10 ПВТР в следующей редакции:</p> <p>«3.2 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических определяется с учётом режима деятельности учреждения и устанавливаются графиком работ, утверждаемым руководителем учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также регулируется статьёй 333 Трудового кодекса РФ, <b>Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 года № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"</b> (с изменениями и дополнениями), <b>Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536 "Об</b></p>

			<p><b>утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".</b></p> <p>«3.10 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинений оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. N 466"О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках").</p> <p>Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения».</p>
--	--	--	--