Министерство просвещения Российской Федерации

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Филипповская основная общеобразовательная школа»
(МАОУ « Филипповская ООШ»)

617472, Пермский край, Кунгурский муниципальный округ, село Филипповка, ул. Лукина д. 1Б

ОГРН 1025901887637
ИНН 5940307294
телефон +7 (342)717-10-77
электронная почта fil.sch@sosh.permkrai.ru
количество работников 41
количество членов Профсоюза 26
охват профсоюзным членством 63 %

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2026 – 2028 годы

Принят на общем собрании
Протокол № 11
«16» 09. 2026г.

От работников:

Председатель ППО
МАОУ «Филипповская основная общеобразовательная школа»

_____ / Кучеренко К.И.

« 17 » 09 20 26 г.

От работодателя:

Директор
МАОУ « Филипповская основная общеобразовательная школа»

_____ / Гупалова Ю.Н.

М.П.

« 17 » 09 20 26 г.

Министерство труда и социального развития Пермского края
Коллективный договор уведомительно зарегистрирован
№ 333 "15" 10 2026 г.
Подпись _____

с. Филипповка

ОГЛАВЛЕНИЕ:

№ п/п	Наименование раздела	Номер страницы
1	Общие положения.	3-7
2	Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.	7-21
3	Оплата и нормирование труда.	21-34
4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	34-35
5	Рабочее время и время отдыха.	36-50
6	Социальные гарантии и льготы.	50-54
7	Дополнительные льготы и гарантии для членов профсоюза.	54-58
8	Условия, охрана и безопасность труда.	58-64
9	Поддержка молодых педагогов	64-66
10	Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.	66-67
11	Социальное партнерство	68-73
12	Гарантии профсоюзной деятельности	73-77
13	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	77-78
14	Заключительные положения	78-79

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Филипповская основная общеобразовательная школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае» (с изменениями и дополнениями) (далее – Закон о соц. партнерстве в ПК);
- иные законы и нормативные правовые акты;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы (далее – Отраслевое соглашение);
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024 – 2026 годы (далее – Региональное соглашения);
- территориальное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в Кунгурском муниципальном округе;
- территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования Кунгурского муниципального округа Пермского края на 2024-2027 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Гупалова Юлия Николаевна (далее – работодатель, организация, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Кучеренко Ксения Игоревна (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации, Профсоюз).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного

договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий в образовательной организации.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации (далее – организация) 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми соглашениями.

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

1.6.Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МАОУ «Филипповская ООШ» общеобразовательная школа», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30 ТК РФ).

Профсоюз осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных перечислений данными работниками 1 % от заработной платы на счет Профсоюза через централизованную бухгалтерию часть 6ст.377 ТК РФ).

1.6. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в десятидневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 7 (семи) дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под

роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.7. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) - в обязательном порядке участвует в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

1.8. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

- другие формы.

1.10. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МАОУ «Филипповская ООШ» единственным полномочным представителем работников образовательной организации, делегирующим своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.11. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

К числу локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации относятся:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда работников;

3) положение о компенсационных выплатах;

4) графики сменности;

5) соглашение по охране труда;

6) график отпусков;

7)тарификация и приказ о распределении учебной нагрузки педагогических работников;

8) список работников организации (в случае наличия таковых), которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;

9) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

10) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

11) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

12) положение о стимулировании (премировании) работников;

13) план переподготовки кадров;

14) положение о создании и работе комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений,

15) положение о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года;

16) положение о нормах профессиональной этики педагогических работников;

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

1.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка установленного образца.

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые, и иные документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

На работников, подавших до 31.12.2020 года письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работников, поступивших на работу после 31 декабря 2020 года работодатель формирует в электронном виде основную информацию об их трудовой деятельности и трудовом стаже и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного и социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная законодательством информация.

В случае если работник подал (не подал) заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ, работодатель продолжает вести его трудовую книжку (на бумажном носителе).

2.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников, принимаемом работодателем в порядке,

установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочем месте, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Работодатель при заключении трудового договора руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Работодатель определяет наименование должностей работников в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 (в ред. Постановления Правительства РФ от 11.07.2024 № 940) "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме путем подписания работником и работодателем дополнительного соглашения. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, другой хранится у работодателя.

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

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Работники организации, включая руководителя и заместителей руководителя организации, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в этой же организации на условиях

дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей работники организации, включая руководителя и заместителей руководителя организации, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), 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.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

2.7. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (основание: пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. №196) и п.9 Приложения к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. №761н).

2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для категорий работников, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, а также педагогических работников, имеющих действующую первую или высшую квалификационную категорию, квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник».

2.9. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада (ставки заработной платы), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма работы и др.), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца до их введения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному

соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 Трудового кодекса РФ, через заключение дополнительных соглашений.

2.10.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 третьему 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.

2.11. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) является обязательным условием для внесения в трудовой договор и (или) дополнительное соглашение к нему.

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательной организации.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальными нормативными актами организации (тарификация, приказ) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (основание: пункты 1.2 и 1.9 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 и другие сопутствующие ведомственные акты).

Объем учебной нагрузки учебной (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия учителя.

Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю в случаях, установленных пунктом 2.2 Порядка определения учебной нагрузки.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых образовательная организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах) за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 Порядка определения учебной нагрузки.

Работодатель предоставляет преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы образовательной организации, а также педагогическим работникам других организаций, включая работников органов управления образованием, только в том случае, если учителя, для которых образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы (основание: часть 4 пункта 4.1.5 Отраслевого соглашения).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (основание пункт 5.1. Порядка определения учебной нагрузки).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.12. При установлении педагогическим работникам, для которых образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.13. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Снижение учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, по инициативе работодателя возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращения на работу педагогических работников по окончанию длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в части второй настоящего пункта случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14.Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.15. На педагогического работника с его письменного согласия приказом по образовательной организации могут возлагаться функции классного руководителя.

Осуществление классного руководства не входит в основные должностные обязанности учителей и других педагогических работников, является для них дополнительной работой, выполняющейся за дополнительную оплату.

При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с работниками, осуществляющими функции классного руководства, работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования (Письмо Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и ЦС Профсоюза от 29.05.2020 г. № 247 «О направлении разъяснений», Письмо Министерства просвещения РФ от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1700/08 «О направлении дополнительных разъяснений»).

2.16. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, и регламентируется следующим образом:

- в течение учебного года, в том числе в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплат за классное руководство или снятие функций классного руководства с работника при надлежащем их исполнении (за исключением случаев сокращения количества классов (классов-комплектов), а также иных случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами);

- сохраняется преемственность осуществления функций классного руководства в классах на следующий учебный год;

- кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций классного руководства на следующий учебный год, определяются одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- работнику при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции классного руководства, устанавливается соответствующая выплата за классное руководство, пропорционально времени замещения;

- денежное вознаграждение за классное руководство в размере 10000,00 рублей выплачивается работнику за классное руководство в классе (классах),

а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы;

- отмена выплаты за классное руководство возможна в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

2.17. В целях сокращения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации работодатель руководствуется частью 6.1 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минпросвещения России Приказом Минпросвещения России от 06.11.2024 № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования», Письмом Минпросвещения России №СК-578/08 от 18.12.2020 «О снижении документационной нагрузки учителей», Разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 года № ИП-234/09/189).

2.18. При регулировании вопросов, связанных с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, работодатель:

- применяет квалификационные характеристики, утвержденные Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. №761н;

- возлагает на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

- включает в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации:

для учителей:

а) подготовку рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;

б) ведение журнала учета успеваемости;

г) ведение журнала внеурочной деятельности *(для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность)*.

для воспитателей ДОУ:

а) подготовка календарно-тематического плана;

б) ведение журнала учета посещаемости;

для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) подготовка плана воспитательной работы;

б) подготовка характеристики на обучающегося (по запросу);

для педагогов дополнительного образования:

а) участие в разработке дополнительной общеразвивающей программы;

б) подготовка календарно-тематического плана, планов учебных занятий;

в) ведение журнала посещаемости.

При принятии локальных нормативных актов, регламентирующих ведение школьной документации и определяющих ответственность педагогических работников за их составление и ведение, включая формирование основных общеобразовательных программ, в том числе рабочих программ учебных предметов, курсов внеурочной деятельности, программ воспитания, а также ведение классных журналов, дневников обучающихся, планов деятельности классного руководителя и других видов школьной документации, учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.20. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). На период приостановления действия трудового договора в отношении данного работника сохраняются социально-трудовые

гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (основание ст.351.7 ТК РФ).

2.21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником – членом Профсоюза производится работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части первой статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогула) (подпункт а пункта 6 части первой статьи 81(прогул), 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

Работодатель в письменной форме уведомляет работника (члена Профсоюза) о дне заседания выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросу учета мотивированного мнения с указанием даты, места и времени.

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.22. В случае сокращения численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, работодатель не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, уведомляет об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, список сокращаемых должностей и работников, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых

должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление также должно содержать социально-экономическое обоснование.

Критериями массового высвобождения работников считается:

- ликвидация образовательной организации, ее филиала независимо от количества работающих;

- одновременное высвобождение 10% и более процентов от общей численности работников образовательной организации.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) обучающихся.

2.23. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;

- председатель первичной профсоюзной организации (п.6.4.3. Краевого Соглашения).

- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

- супруг (супруга) мобилизованного работника, имеющего ребенка в возрасте до восемнадцати лет, ребенка, получающего высшее образование по программам бакалавриата, специалиста или магистратуры до 23 лет.

- работники, имеющие стаж работы в образовательной организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

2.24. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.25. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

2.26. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок (основание: часть десятая статьи 351.7 ТК РФ).

2.27. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.28. Работодатель:

- рассматривает все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

- обеспечивает проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

- обеспечивает обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению

организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

- принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- не допускает расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

- не допускает увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

- способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

- в случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) выплачивает работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.29. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) 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.

2.30. Работодатель:

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

2.30.2. осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.30.3. своевременно и в полном объёме осуществляет перечисление за работников страховых взносов установленных в системе обязательного социального страхования, в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.30.4. учитывает положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников (основание: статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

2.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

2.31.1. осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.31.2. осуществляет контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору как их неотъемлемой частью.

2.31.3. в целях защиты прав педагогических работников обеспечивает обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия

работников занимаемым ими должностям (Пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196).

2.31.4. представляет и защищает интересы работников - членов профсоюза по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ), а также представляет интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.31.5. Осуществляет контроль за порядком хранения и ведения трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также сведений о наградах; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках, имеющих право на досрочную пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью.

2.31.6. Обращается в вышестоящие профсоюзные органы с ходатайством о защите прав и интересов членов Профсоюза в государственных органах и органах местного самоуправления.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что система оплаты труда работников образовательной организации, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края и Постановлением администрации Кунгурского муниципального округа Пермского края от 30.12.2025 «Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Филипповская основная общеобразовательная школа».

3.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

3.2.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников организации.

3.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда 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 какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия "минимальный" либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в

нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленной законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 Трудового кодекса РФ);

- определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу, выполненную в порядке совмещения профессий (должностей) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда (постановления Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П; от 16 декабря 2019г. №40-П, от 27.06.2023 № 35-П, от 23.09.2024 №40-П);

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда), включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, продолжительности рабочего времени, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- недопущения снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников организации по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и Кунгурскогоо муниципального округа.

3.3. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, при этом должностной оклад специалистов, работающих в организации, устанавливается в повышенном на 25% за работу в сельской местности;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты) в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число месяца – аванс, 11 число следующего месяца – окончательный расчет за месяц.

3.5.Выплата денежного вознаграждения за классное руководство, являющегося составной частью заработной платы педагогического работника, производится одновременно с выплатой заработной платы, в т.ч. за каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Временное замещение педагогического работника, осуществляющего классное руководство, длительно отсутствующего по болезни (более трёх дней) и по другим причинам (при получении им дополнительного профессионального образования, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку и т.д.) другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

3.6.Еженедельные информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности для обучающихся 1-11 классов «Разговоры о важном», занятия, посвященные профориентации, проводимые в рамках внеурочной деятельности, включаются в расписание занятий и подлежат оплате с применением коэффициента сложности предмета «предметы школьного компонента».

3.7. Заработная плата учителей, начисленная за ставку заработной платы (18 часов преподавательской работы), не может быть меньше минимального

размера оплаты труда. При учебной нагрузке менее чем за ставку заработная плата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

3.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

3.9. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины работодателя.

3.10. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём её выплата производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.11. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период *(должностной оклад, совмещение (совместительство), классное руководство, выплата по ст.23 Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае», премия и пр.);*
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний *(НДФЛ, Профсоюз, иные удержания);*
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда

(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

3.13. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (статья 22, 56 ТК РФ) за счёт средств образовательной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.14. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по вине работодателя.

Время приостановки работником работы в связи с проведением в организации капитального ремонта, носящего плановый характер, считается временем простоя по вине работодателя и оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

3.15. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени).

3.16. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательной деятельности) по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

3.17. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтверждённые документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удалённой работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удалённой работы такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

3.18.Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин *(п.5.9 Отраслевого Соглашения).*

3.19. Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная по одной из педагогических должностей, учитывается в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организации, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

№	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2.
1	2	3
1	Учитель	Преподаватель того же предмета, воспитатель, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
2	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЗР)	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности (ОБЗР) сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности (ОБЗР))
3	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной	Преподаватель - организатор основ безопасности

	(преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	жизнедеятельности (ОБЗР)
4	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
5	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
6	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер; музыкальный руководитель
7	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
8	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
9	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования

		(при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
10	Воспитатель, старший воспитатель, инструктор-методист, методист	Старший воспитатель, воспитатель, старший инструктор-методист, старший методист
11	Учитель (преподаватель) музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер

(основание: п.5.10.1 Отраслевого и п.4.13 Регионального соглашения).

3.20. За педагогическими работниками сохраняется уровень оплаты труда с учётом ранее установленной квалификационной категории по истечении срока её действия в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ "О страховых пенсиях" в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - не менее чем за один год;

- по окончании длительной болезни, длительного отпуска до одного года, предоставляемого в соответствии с абзацем 4 п. 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании» - не менее чем на 6 месяцев;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев;

- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, в том числе мобилизованных для участи в СВО – до одного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям, производится с учетом квалификационной категории, имевшейся у педагогического работника по состоянию на 1 сентября 2023 года (п.5.10.4 Отраслевого соглашения).

Оплата устанавливается на основании личного заявления работника, в соответствии с приказом работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.21. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- привила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о стимулирующих выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.22. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (основание: ст.152 Трудового кодекса РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

3.23. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере, установленном положением об оплате труда работников образовательной организации.

3.24. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

3.25. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4% оклада (должностного оклада).

3.26. Оплата труда педагогических работников организации при объединении в классы-комплекты обучающиеся начального общего образования, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения раздельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом раздельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СП 2.4.3648-20, утвержденными Постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» *(в ред. Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 30.08.2024 № 10).*

Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 классов не допускается *(пункт 5.2.2.18 Отраслевого соглашения).*

3.27. За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных организациях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к этой работе сверх установленного времени им производится оплата за фактически отработанное время. Для работников, привлекаемых к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, допускается установление суммированного учета рабочего времени.

3.28. В соответствии с частью 7 статьи 377 ТК РФ руководитель образовательной организации поощряет председателя первичной профсоюзной организации за организацию мероприятий или работы по повышению производительности и качества труда: охрана труда, оздоровление и отдых, коллективный договор, досуг, помощь в трудной жизненной ситуации.

3.29. Педагогическим работникам организации, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

3.30. Часы временно отсутствующих работников, как правило, замещаются часами учителей той же специальности с дополнительной оплатой за замещенные часы.

В случае невозможности замены отсутствующего учителя учителем той же специальности допускается замена его уроков учителем иной специальности, который проводит уроки по своему предмету без дополнительной оплаты. При возвращении замещаемого учителя ему передаются уроки заменявшего его учителя с дополнительной оплатой за выданные часы. При этом у учителя, который заменял отсутствующего педагога, сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

3.31. При возложении на работника обязанности по регулярному сопровождению обучающихся в школу и из школы в школьном автобусе ему устанавливается доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.32. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;

— при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Минобрнауки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3.33. Образовательная организация производит индексацию заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права на основании соответствующих решений государственного органа, органов местного самоуправления.

3.34. Выборный орган первичной профсоюзной организации в сфере организации оплаты труда:

- участвует в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты;

- принимает участие в установлении объёма педагогической и учебной (преподавательской) работы педагогических работников, добиваясь сохранения у работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, объема нагрузки и преемственности преподаваемых предметов, недопустимости установления учебной нагрузки меньше или больше чем на ставку заработной платы без согласия работников;

- рассматривает подготовленные работодателем проекты положения об оплате труда работников образовательной организации и других локальных нормативных актов по оплате труда, проекты внесения в них изменений и дополнений;

- контролирует соблюдение сроков выплаты заработной платы работникам в установленные в настоящем договоре сроки, предъявляет соответствующие требования к работодателю;

- контролирует начисление и выплату процентов (денежной компенсации) в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работникам. Предъявляет письменные требования к работодателю о начислении и выплате компенсации;

- разъясняет работникам их право на получение денежной компенсации при нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, право на приостановку работы в случае просрочки выплаты

заработной платы более чем на 15 дней, оказывает работникам содействие в реализации их прав.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель:

4.1.1. определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры;

4.1.3. содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

4.1.4. обязуется при направлении работника на дополнительное профессиональное образование для повышения квалификации (профессиональной переподготовки) с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

4.1.5. устанавливает при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Филипповская ООШ».

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности, а также в субъекты Российской Федерации, отнесенные к Дальневосточному федеральному округу, увеличивать размер суточных на 20%.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Расходы по найму жилого помещения, подтвержденные документально, оплачиваются в полном размере, но не более 2000 рублей в сутки;

4.1.6. содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации;

4.1.7. предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ;

4.1.8. организует проведение аттестации педагогических работников на соответствие их занимаемым должностям;

4.1.9. направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

5.1.2. вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации №536); Приказ министерства образования и науки от 11.05.2016 № 536 **отменен** с **1 сентября 2025 года**.

• Отмена произошла на основании совместного Приказа Минпросвещения РФ и Минобрнауки РФ от 11.04.2025 № 332/283.

- Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».
- Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее - Постановление Правительства РФ №415);
- 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» (в ред. Приказа Минобрнауки России от

29.06.2020 №748) (далее - Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации №644). **Утратил силу:** С 1 сентября 2025 года данный приказ признан утратившим силу.

- **Новый документ:** На смену ему пришел Приказ Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236, который утвердил обновленный Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска.

5.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными работодателем с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели (шестидневная или пятидневная) с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Начало работы 1 смены 8:30 час., второй смены 12:45 час.

Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей и руководителей структурных подразделений (филиалов) определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

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

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьёй 263.1 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при нормальной продолжительности еженедельной работы.

У работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35

часов (основание: ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Для работников из числа обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливается согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и Уставом образовательной организации с учётом особенностей их труда, предусмотренных Приказами Министерства образования и науки РФ №269 от 04.04.2025 г.

5.6. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (часть 1 ст.263.1 ТК РФ).

5.7. 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 восемнадцати лет), о также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по просьбе супруги (супруга) мобилизованного работника.

5.8. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся включается (основание: п.3.1.

В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения в

организации иных обязанностей, установленных трудовым договором, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных на него обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.9. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству по образовательной организации не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к Приказу Министерства образования и науки РФ № 536.

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

5.10. При составлении расписаний учебных занятий, при учебной нагрузке до 30 часов, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (основание: часть вторая пункта 2.4 Приказа Министерства образования и науки РФ № 536).

5.11. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском (каникулярный период, период отмены учебных занятий) привлекаться для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется

в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.12.Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в организации (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;

- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;

- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);

- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);

- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;

- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах), а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в

том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;

- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах);

- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

5.13. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

5.14. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается с письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан

немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве 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 Трудовым кодексом РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не может превышать 240 часов в год (в соответствии с изменениями, вносимыми в ТК РФ). Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются локальными актами.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

5.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Случаи привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия определены в статье 113 Трудового кодекса РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со 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.

День отдыха по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

5.17. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их

письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке,

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.18. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается, в таких случаях им обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися или в специально отведённом для этой цели помещении.

5.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск воспитателям, музыкальным руководителям, педагогам-психологам и иным педагогическим работникам, работающим в группах с детьми, в составе которых имеются воспитанники с ОВЗ, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней. При этом не требуется обязательное формирование группы только детьми, имеющими отклонения в развитии.

Работникам, имеющим инвалидность 1, 2 и 3 группы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (основание: ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.20. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время

рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.21.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

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

На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

5.22. В удобное для работников время по их желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1 ТК РФ).

Работник, призывавшийся на военную службу по мобилизации или поступавший на военную службу по контракту либо заключавший контракт о

добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора с образовательной организацией имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

5.23. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда - не менее 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день - не менее 3 календарных дней;
- в иных случаях - в соответствии с коллективным договором.

5.24. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

5.25. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст.117 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

Замена дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда является приложением №7 к настоящему коллективному договору.

5.26. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 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 (Основание: ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.04.2023), Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 № 714).

5.27. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- рождения ребёнка – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников *(супруги, дети, родители, родные братья, сестры, бабушки, дедушки)* – 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня.

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска не подлежат накоплению.

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

5.29. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

5.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.31. При исчислении стажа работы, при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учитывать, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчёта

стажа, дающего право на отпуск и выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.07.2023 № 14-6/ООГ-4763 «О расчете компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника», п.35 "Правил об очередных и дополнительных отпусках" (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169) (в ред. от 20.04.2010).

5.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и

органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, на основании его письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. 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.

Работнику по согласованию с работодателем может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы также в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней.

5.33. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается,

5.34. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка

предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»). определяются Положением о порядке предоставления длительного отпуска сроком до одного года.

5.35. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.35.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.35.2. предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

5.35.3. вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.35.4. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты, проверять учет права некоторых категорий работников на выбор ими времени отпуска.

5.35.5. предъявлять работодателю требования об исключении нерациональных затрат рабочего времени (окон) педагогических работников при рассмотрении проектов расписаний занятий (уроков).

5.35.6. принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых совместным Приказом Минпросвещения РФ и Минобрнауки РФ от 11.04.2025 № 332/283.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении или сведений о трудовой деятельности, (ст.84.1 ТК РФ).

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель:

6.2.1.ежегодно по окончании финансового года информирует работников, в том числе на общем собрании работников, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам;

6.2.2. разрабатывает и реализует систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и др.;

6.2.3. при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации;

6.2.4. выплачивать единовременное пособие при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере **10 000 (десять тысяч) рублей** (за счет средств работодателя).

6.2.5. оказывает работникам материальную помощь в случаях, предусмотренных Положением о порядке выплаты материальной помощи и выплат социального характера;

6.2.6.предоставляет работникам возможность прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка:

- один день раз в три года для работников до 40 лет;
- один день в год для работников старше 40 лет и предпенсионеров;
- два дня в год для предпенсионеров и пенсионеров по старости.

При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.2.7. предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два дополнительных оплачиваемых дня отдыха, следующих, как правило, за днём вакцинации (ревакцинации). Если работник был освобожден от работы с сохранением заработной платы в день вакцинации (ревакцинации), то дополнительно предоставляется один день. По согласованию с

работодателем возможно присоединение указанных дней к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное работодателем. Основанием для предоставления указанных дней является сертификат о вакцинации (основание: письмо Роспотребнадзора и Минтруда по организации вакцинации в организациях от 23 июля 2021 г. № 14-4/10/П-5532, Письме Минтруда РФ от 07.06.2021 № 14-4/10/П-4243 «О вакцинации работников от новой коронавирусной инфекции»).

6.2.8. Работодатель:

6.2.8.1. устанавливает педагогическим работникам, поступившим на работу в образовательную организацию в течение двух лет со дня окончания образовательной организации на должности педагогических работников и имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, следующие меры социальной поддержки:

- выплату единовременного государственного пособия в размере 100000 рублей. Порядок выплаты единовременного государственного пособия устанавливается постановлением Правительства Пермского края от 25.06.2014 №689-п (ред. от 17.04.2019 № 289-п);

- выплату ежемесячной надбавки к заработной плате в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Филипповская ООШ» в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;

- выплату дополнительной ежемесячной надбавки к заработной плате в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Филипповская ООШ» в течение одного года со дня окончания образовательной организации лицам, окончившим с отличием организации среднего профессионального или высшего образования;

6.2.8.2. устанавливает выплату ежемесячной надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителю):

- со дня присвоения им высшей квалификационной категории в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Филипповская ООШ»;

- удостоенным государственных наград за работу в сфере образования в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Филипповская ООШ»;

- имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (за исключением почетных грамот, благодарностей указанных федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации) в в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Филипповская ООШ».

При наличии у работника государственной и ведомственной наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

6.2.8.3. Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим

работникам (в том числе руководителям), выплачиваются за фактически отработанное время независимо от учебной нагрузки (ставки) по основной занимаемой должности в образовательной организации.

Период предоставления ежемесячной надбавки устанавливается с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года.

6.2.8.4. Должностные оклады (ставки заработной платы, базовые ставки) педагогическим работникам (в том числе руководителям) и специалистам устанавливаются в повышенном на 25% размере за работу в сельской местности.

6.2.8.5. Должностные оклады (ставки заработной платы, базовые ставки) устанавливаются в повышенном на 15-20% размере педагогическим работникам (в том числе руководителям) и специалистам, осуществляющим образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (конкретный размер повышения определяется руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья).

6.2.9. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, в т.ч. пенсионерам, проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления (топлива) и электроэнергии.

Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством.

6.2.10. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.3. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в результаты деятельности образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского уровней;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системы образования;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.4.1. оказывать членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю образовательной организации, в комиссии по трудовым спорам, а также через вышестоящую профсоюзную организацию;

6.4.2. контролировать соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (от несчастных на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, социальное, медицинское);

6.4.3. не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год, представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год;

6.4.4. оказывать членам Профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета;

VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.1.Члены Профсоюза имеют право:

7.1.1.на защиту Профсоюзом его социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов;

7.1.2. пользоваться преимуществами и льготами в результате заключения Профсоюзом и его организациями коллективных договоров и соглашений;

7.1.3.получать бесплатную юридическую помощь по вопросам, относящимся к деятельности Профсоюза, а также поддержку при прохождении медицинской экспертизы в случае утраты трудоспособности;

7.1.4.на защиту интересов при аттестации через представительство Профсоюза в аттестационных комиссиях: образовательной организации, муниципальной и региональной аттестационных комиссиях;

7.1.5. бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя;

7.1.6. пользоваться санаторно-курортными, оздоровительными учреждениями, научными и образовательными организациями Профсоюза на льготных условиях с учетом профсоюзного стажа;

7.1.7. получать материальную помощь в порядке и размерах, устанавливаемых выборным профсоюзным органом с учетом профсоюзного стажа;

7.1.8. участвовать в профсоюзной деятельности, вносить предложения в профсоюзные органы по совершенствованию нормативных правовых и иных актов, регулирующих гарантии в сфере социально-трудовых, профессиональных прав и интересов;

7.1.9. выдвигать инициативы по реализации целей, задач и предмета деятельности Профсоюза, вносить предложения в профсоюзные органы;

7.1.9. принимать участие в разработке, обсуждении и принятии решений, высказывать и отстаивать свое мнение, получать информацию о деятельности организаций Профсоюза, Профсоюза;

7.1.10. обращаться в профсоюзные органы с вопросами, относящимися к их компетенции;

7.1.11. избирать и быть избранным делегатом на профсоюзные конференции и съезды, в выборные профсоюзные органы;

7.1.12. участвовать в заседании профсоюзного органа, на котором рассматривается его заявление или предложение, а также вопросы выполнения им уставных требований;

7.1.13. принимать участие в мероприятиях, организуемых Профсоюзом, получать призы в денежной и (или) в натуральной форме за победу (участие) в них;

7.1.12. на награждение профсоюзными наградами за активное участие в деятельности Профсоюза, в т.ч. почетной грамотой территориальной организации Профсоюза с выплатой к ней денежной премии в размере 500 рублей.

7.2. Члены профсоюза имеют право на представительство и защиту интересов при обращении в суд по вопросам назначения пенсии на условиях, определяемых выборным органом Профсоюза, в зависимости от профсоюзного стажа.

7.3. Работники – члены профсоюза имеют право приобретать на льготных условиях путевки на курорты и в санатории – профилактории, с которыми у Пермской краевой организации Общероссийского Профсоюза образования заключены двухсторонние соглашения:

- курорт «Ключи» ;
- курорт «Усть-Качка»,
- дом отдыха «Красный Яр» - филиал курорта «Ключи» (Кишерть) и др.

Размер скидки составляет от 5 до 30% в зависимости от выбранного курорта (санатория).

7.4. Членам профсоюза при стаже в Профсоюзе не менее 1 года и членам его семьи предоставляется профсоюзная скидка в размере 20% от стоимости путевки при приобретении путевки в ЗАО «Курорт Ключи» и его филиал - Дом отдыха «Красный Яр».

При приобретении санаторно-курортной путевки продолжительностью не менее 10 дней предоставляются дополнительные бесплатные услуги:

- возможность предварительной регистрации в офисе продаж в г.Перми (Комсомольский проспект, 35);
- услуга раннего заезда либо позднего выезда;
- услуга парковки автомобиля;
- дополнительное посещение бассейна: 2 раза в течение 10 дней проживания.

Указанные в пункте 7.5 льготы предоставляются при подтверждении в установленном порядке профсоюзного членства в членской профсоюзной организации.

7.5. Члены профсоюза и члены их семей имеют право на приобретение путевок на лечение и оздоровление в профсоюзные здравницы России со скидкой 20% (компания «СКО ФНПР «ПРОФКУРОРТ»).

7.6. Члены профсоюза имеют право на скидку до 20% при приобретении профсоюзной путевки в санатории Ставропольского края: санатории можно посмотреть по ссылке https://www.profkurort.ru/geo/rossiya/stavropolskiy_kray/ Полный перечень объектов размещения, участвующих в программе «Профсоюзная путевка» размещен на сайте «ПРОФКУРОРТ».

7.7. Члены профсоюза пользуются правом на получение льгот и скидок, входящих в программу «ПРОФСОЮЗ+»:

- «Развивайся с Профсоюзом! Учись с Профсоюзом!» (льготное обучение вождению в Центральной автошколе, г.Пермь.
- Поездки выходного дня, экскурсии в рамках сотрудничества с Пермским центром отдыха и туризма.
- Поездки выходного дня, экскурсии (в том числе профориентационные) в рамках сотрудничества с «Пермским центром отдыха и туризма» (скидки на поездки по Пермскому краю, Екатеринбург, Казань, Москва, Йошкар-Ола, Верхотурье, Ижевск, Набережные Челны, Черное море) (Руководитель группы (от 20 человек) едет бесплатно).
- Сотрудничество с АНО «ПЦОТ» (Всероссийский центр компетенций по профориентации).

А) для директоров ОУ (при подписание соглашения и составлении годового плана мероприятий)

- 1000 бонусов за организацию однодневной поездки школьников (1 бонус - 1 рубль)
- по итогам годового рейтинга , ОУ-победители получают поездку по России с 20% скидкой на группу 20 человек (через турфирмы-партнеры АНО)
- все педагогические работники ОУ, которые задействованы в годовом плане работы, получают 10% скидку на поездки по России (при подписание

соглашения и составление годового плана и через партнеров АНО)
Б) председателям ППО: 2000 бонусов за организацию однодневной поездки для взрослых (1 бонус - 1 рубль)
Б) классным руководителям: по итогам годового рейтинга кл. руководителей, победители получают поездку по России с 20% скидкой (на семью из 4-х человек).

- «Отдыхай с Профсоюзом!» (билеты в цирк, театры со скидкой, в т.ч. на членов семей);

7.8. Членам профсоюза – обладателям электронного профсоюзного билета, участвующим в проекте «ПрофПлюс» и совершающим покупки в рамках данного проекта, предоставляются скидки от 1% до 30% при приобретении товаров и услуг в магазинах-партнерах бонусной программы «ПрофПлюс».

7. 9. Членам профсоюза - участникам социального проекта, обладателям Дисконтной карты члена профсоюза предоставляются эксклюзивные скидки в магазинах-партнерах Проекта (более 700 магазинов).

7.10. Члены профсоюза не могут быть уволены с работы по инициативе работодателя без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в следующих случаях:

- по сокращению численности или штата работников организации;
- за несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул);
- за повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации;
- за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- за применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.11. Члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.12. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители, члены выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда профсоюза проходят бесплатное обучение по направлению деятельности в Региональному учебном центре Профсоюзов (г.Пермь) и организациях – партнерах Профсоюза.

7.13. Председатель первичной профсоюзной организации при равной производительности труда имеет преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.

7.14. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители, профгуппорги не могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3, пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ помимо общего порядка увольнения без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.15. Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители не могут быть уволены по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3, пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ помимо общего порядка увольнения без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

7.16. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня, членам выборного органа первичной профсоюзной организации -1 календарный день.

7.17. Член профсоюза, оказавшийся в трудной жизненной ситуации, в случае возникновения чрезвычайных ситуациях (пожар, стойкая потеря здоровья др. чрезвычайные ситуации) имеет право на материальную помощь из средств первичной, территориальной, Пермской краевой организаций Общероссийского Профсоюза образования, Пермского крайсовпрофа в размере, определяемом указанными организациями.

VIII. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

8.1. Стороны совместно обязуются:

8.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ, сроков выполнения мероприятий и ответственных лиц *(Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»).*

8.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

8.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности комиссии по охране труда.

8.1.4. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, с целью привлечения работников к здоровому образу жизни, проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

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

8.2.1. Обеспечить:

- создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ);

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками *(Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», Приказ Минтруда России от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков»).*

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, составление и реализация плана мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса по итогам СОУТ. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, в соответствии со ст. 226-231 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- приобретение за счет собственных средств и своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, а также хранение, стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты. Перечень профессий и должностей, которым выдаются бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, нормы их выдачи устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации *(Приложения №11 и 12 к коллективному договору)*.

8.2.2. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от суммы затрат на оказание образовательных услуг (ст.225 ТК РФ) и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда.

8.2.3. Организовать:

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда;

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда, обеспечив его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации.

8.2.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров на санаторно-курортное лечение работников в соответствии с приказом Минтруда России от 11.07.2024 № 347н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

8.2.5. Создать:

- службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

- комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 224 ТК РФ).

8.2.6. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда, в т.ч. инструкции по охране труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.2.7. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения

работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.9. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в т.ч. дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, доплату к должностному окладу (тарифной ставке), по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору.

8.2.11.Предусматривать выплату единовременной денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Филипповская ООШ».

8.2.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.2.13. Производить доплату уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда первичной профсоюзной организации за выполнение возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Филипповская ООШ».

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в т.ч. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами требований охраны труда,, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, острого отравления.

8.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения.

8.4. Работник имеет право:

- отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

- на гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, трудовым договором;

- иные права, предусмотренные статьей 216 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.5.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда, предоставлением гарантий и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда.

8.5.2. Рассматривать в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, представленные работодателем проекты локальных нормативных актов по охране труда и предоставлять по ним работодателю мотивированное мнение профкома.

8.5.3. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по

осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

8.5.4. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.5.5. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

8.5.6. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

8.5.7. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.5.8. Заключать с работодателем от имени работников Соглашение по улучшению условий и охраны труда работников.

8.5.9. Контролировать соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (от несчастных на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, социальное, медицинское).

8.5.10. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками (далее – молодые педагоги) считать работников в возрасте до 35 лет.

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

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

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первые три года их работы в образовательной организации;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- введение молодых педагогов в состав муниципального Совета молодых педагогов.

9.3. Работодатель обязуется:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогами в организации;

- утвердить Положение о наставничестве;

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 3 года;

- установить наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «Филипповская ООШ». При этом в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы (с 351.8 Трудового кодекса РФ);

- выплачивать первые 3 года ежемесячную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в образовательную организацию, в размере и на условиях, предусмотренных статьей 23 Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае»;

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать молодым педагогам-членам профсоюза материальную помощь на проведение свадьбы, при рождении ребенка, в иных случаях в пределах имеющихся средств;

- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий;

- оказывать помощь в приобретении льготных профсоюзных путевок;

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства в отношении молодых педагогов.

X. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.

10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации и (или) уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53 — ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

10.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и

причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

10.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

10.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

10.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

10.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1. ст. 121 ТК)

10.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие дни (ст. 259 ТК РФ)

XI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

11.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

11.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

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

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

11.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения социальной напряженности в коллективе и любых конфликтных ситуаций, мешающих выполнению коллективного договора, коллективных трудовых споров и работников.

11.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно в полном объеме перечислять на счета профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

11.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение

выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

11.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

11.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов территориальной и первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, избранным председателем первичной профсоюзной организации, его заместителями, профгруппоргами по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

11.3.1. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- устанавливает и распределяет учебную нагрузку педагогических и других работников;
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составляет график сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- утверждает график отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по основаниям, предусмотренным в п.2.20 настоящего коллективного договора;

- принимает решение о введении, замене и пересмотре норм труда (статья 162 ТК РФ);

- принимает правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- применяет дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза (ст.193 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

- иные вопросы.

10.3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

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

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

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

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

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

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

- иные вопросы.

11.3.3. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами Профсоюза, в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ и в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

11.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.4.1. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.4.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в размере, установленном частью 3 пункта 1.5. настоящего коллективного договора.

11.4.3. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

11.4.4. Принимать участие в работе комиссии по тарификации, комиссии по аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

11.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в т.ч. фонда стимулирующих доплат и надбавок, экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (если работники выбрали бумажную форму ведения трудовой книжки), своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- ведением сведений о трудовой деятельности работников и своевременным их в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

- охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников, представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;

- соблюдением работодателем порядка аттестации педагогических работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности;

- по другим вопросам социально-трудового характера.

11.4.6. Содействовать оздоровлению работников образовательной организации и их детей. Вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, своевременно подавать заявки в вышестоящую организацию Профсоюза на оздоровление по льготным путевкам.

11.4.7. Ходатайствовать перед работодателем о представлении работников образовательной организации к государственным и ведомственным наградам.

10.4.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

11.4.9. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

11.4.10. Осуществлять выборы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда Профсоюза и организовать его работу.

11.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.4.12. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4.13. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

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

11.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации, реализуя права работников на участие в управлении образовательной организацией:

- организует мероприятия по непосредственному участию работников в управлении образовательной организацией;
- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с работодателем консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает план (программу) развития образовательной организации;
- вносит работодателю предложения, направленные на улучшение работы организации, участвует в их рассмотрении;
- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении образовательной организацией.

11.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем:

- разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- обеспечивает выполнение условий настоящего коллективного договора.
- участвует в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

XII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Работодатель:

12.1.1. предоставляет бесплатно выборному органу первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний профсоюзного комитета, хранения документации, обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемого помещения, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, возможность размещения

информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой;

12.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

12.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

12.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

12.1.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

12.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

12.1.7. обеспечивает участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

12.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 4 раза в год (в

каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

12.1.9. предоставляет возможность уполномоченному по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 3 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 2 раза в год в течение не менее 2 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

12.1.10. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией в соответствии с частью 7 статьи 377 ТК РФ работодатель устанавливает не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации выплату за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации в размере 10% (15%) тарифной ставки (должностного оклада) за организацию мероприятий или работы по повышению производительности и качества труда: охрана труда, оздоровление и отдых, коллективный договор, досуг, помощь в трудной жизненной ситуации.

12.1.11. Предоставляет право представителю выборного органа первичной профсоюзной организации на участие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса.

Представители выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием (ст. 53.1 ТК РФ).

12.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

12.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а

также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

12.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, членов президиума территориальной организации профсоюза, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

12.2.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

12.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

12.2.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

12.2.6. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

12.3. Стороны совместно:

12.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

12.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

12.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1.Стороны договорились, что:

13.1.1. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Пермского края. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.1.2.Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.1.3.Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ.

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

13.1.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

13.2.2. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за его реализацией и ежегодно в декабре месяце отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

13.2.3. Соблюдать 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.

13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

13.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

13.2.6. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

14.2. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

14.3. До истечения срока действия коллективного договора стороны вправе по взаимной договоренности без созыва общего собрания работников вносить изменения и дополнения в коллективный договор, продлевать его действие на срок до трех лет сторон или заключить новый коллективный договор. Изменения и дополнения в коллективный договор оформляются в виде дополнительного соглашения, в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

14.4. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

14.5. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

14.6. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.7. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

14.8. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.9. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста.

От работодателя:
Руководитель образовательной организации

_____ (Гупалова Ю.Н.)

М.П.

« 17 » сентября 2026 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации

_____ (Кучеренко К.И.)

« 17 » сентября 2026 г.