

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**Вязьма-Брянская средняя общеобразовательная школа**  
**имени Героя Российской Федерации А.В. Пуцыкина**  
**Вяземского района Смоленской области**  
(МБОУ Вязьма-Брянская СОШ Вяземского района Смоленской области)  
215107 Смоленская область, Вяземский район, с. Вязьма-Брянская ул.50 лет Победы  
☎ директор (48131) 2-14-70; факс 2-14-70. E-mail: [BiblBranka@yandex.ru](mailto:BiblBranka@yandex.ru)  
ОКПО 35375274, ОГРН 1026700854509, ИНН/КПП 6722011940/672201001  
БИК: 046614001 Р/С 40701810245251020001

---

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**ВЯЗЬМА-БРЯНСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**  
**ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ А.В. ПУЦЫКИНА**  
**ВЯЗЕМСКОГО РАЙОНА СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**НА 2024 – 2027 ГОДЫ**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
прошел уведомительную регистрацию в  
СОГКУ «Центр занятости населения Вяземского района»  
(указать наименование органа)

Регистрационный № 22 от « 26 » июня 20 24 года



Директор СОГКУ

«Центр занятости населения Вяземского района»

(должность, ф.и.о. и подпись)

В.А.Деревенкова

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Вязьма-Брянской средней общеобразовательной школе имени Героя Российской Федерации А.В. Пуцыкина Вяземского района Смоленской области. (далее – Учреждение)

Настоящий коллективный договор заключен (далее – Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Смоленской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы Учреждения.

Договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, принятой на всенародном голосовании 12.12.1993 г.; Трудовом кодексе Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ; Федеральном законе от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральном законе от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Законе Российской Федерации от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»; Законе Смоленской области от 01.12.1999 г. № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Законе Смоленской области от 31.10.2013 г. № 122-з «Об образовании в Смоленской области», отраслевом соглашении по образовательным учреждениям муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области на 2023-2026 годы; Дополнительном соглашении № 1 к Отраслевому соглашению по образовательным учреждениям муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области на 2023-2026 годы от 18.03.2024 г. и иных нормативных правовых актах.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения Данковой Елены Владимировны;

работники образовательного учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Емельяновой Светланы Дмитриевны.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников Учреждения в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.12. Первичная профсоюзная организация Учреждения и ее выборный орган выступают в соответствии с Уставом Профсоюза и Общими Положениями о территориальных и первичных профсоюзных организациях в качестве полномочных представителей работников образовательного учреждения при разработке и заключении Настоящего коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов: оплаты труда (размеров доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, приема и увольнения, условий охраны труда, режима труда и отдыха и иным.

1.13. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к Договору.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с Договором, действуют те решения, которые являются наиболее благоприятными для работников.

1.14. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

1.15. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 25.06.2024 и действует до 25 июня 2027 года включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны признают, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые договоры с работниками Учреждения заключаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме. Условия трудовых договоров не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом и Договором Учреждения.

2.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается 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, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих работников. В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих работников.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства

Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа) и Типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации № 329 от 12 апреля 2013 г.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Договора, Устава и локальных нормативных актов Учреждения.

2.5. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, дополнительного соглашения, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.6. Обязательными условиями оплаты труда являются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Договором, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация (слияние, присоединение, преобразование) Учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.8. Предоставление учебной нагрузки руководителю, заместителям руководителя Учреждения, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Работодатель обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

При разработке должностной инструкции работника, внесении в нее изменений не допускается:

- включение обязанностей, предусмотренных по другим должностям ЕКТС, за исключением случаев изменения структуры Учреждения, переподчинения службы делопроизводства;

- изменение наименования должности, изменение внутренней организационной структуры службы делопроизводства;

- внедрение новых форм и методов организации труда;

- внедрение новой технологии, так как при этом происходит перераспределение функций между отдельными работниками и структурными подразделениями;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников пенсионные страховые взносы и направлять данные персонафицированного учета в фонд Пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

- расторгать трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.10. Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (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. Настоящий Договор предусматривает:

- в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: разработка рабочей программы учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля; ведение журнала учета успеваемости; журнала учета внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность); составление характеристики на обучающегося (по запросу);

- в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: участие в составлении программы учебных занятий; составление планов учебных занятий; ведение журнала в электронной форме;

- в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить: ведение классного журнала; составление плана работы классного руководителя;

- локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4. При заключении с работником трудового договора по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» устанавливается продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 56 календарных дней.

4.5. При заключении с работником трудового договора по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Система оплаты работников Учреждения устанавливается Договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Смоленской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления и по согласованию с соответствующими выборными профсоюзными органами с учетом обеспечения равной оплаты труда за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. В сфере регулирования оплаты труда в период действия Договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников Учреждения и контроль за исполнением Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. № 597, от 01 июня 2012г. №761, от 28 декабря 2012 г. № 1688 в части выплаты установленного размера средней заработной платы педагогическим работникам Учреждения.

3.3. При утверждении новых, внесении изменений и дополнений в действующее Положение об оплате труда работников Учреждения по виду экономической деятельности «Образование» и порядок оплаты труда работников, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенными действующим в данный период Положением об оплате труда работников Учреждения по виду экономической деятельности «Образование».

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников Учреждения устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Смоленской области, муниципального образования «Вяземский район» и не могут быть ниже ставок и окладов,



установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

Размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук и доктора наук – со дня принятия решения федеральным органом, осуществляющим управление в сфере образования, о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук на основании решения диссертационного совета о присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

3.5. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в осуществлении 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 всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.6. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации, конкретные сроки выплаты устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, Договором Учреждения, трудовым договором, соглашениями. Днями выплаты заработной платы являются: 7 и 22 числа каждого месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.7. Учреждение вправе распоряжаться экономией по фонду заработной платы, которая в соответствии с Договором, другими локальными нормативными актами Учреждения может быть использована на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты

3.8. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.
- на период забастовки, организованной Профсоюзом, ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Договора (работникам, участвовавшим в забастовке).

3.9. Работодатели не позднее дня выдачи заработной платы извещают каждого работника в письменной форме путем выдачи ему расчетного листка:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.10. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в Учреждении и является для педагогических работников нормой, превышение которой не допустимо либо является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором,

локальными нормативными актами Учреждения и закрепляется в трудовом договоре.

3.11. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (ставками) заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, не ниже 4%.

Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливаются Договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, на основе результатов специальной оценки условий труда.

3.12. Производить:

- оплату замещенных уроков не ниже, чем по тарификации в пределах фонда оплаты труда, независимо от срока замещения;

- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;

- выплату компенсации в полном размере за дни забастовок, организуемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с Договором или соглашением, достигнутым в ходе разрешения трудового спора;

- оплату в размере не менее 30% ставки за разрывной характер работы, если перерыв между уроками составляет более 2 часов за счет бюджетных средств. Руководителю Учреждения составлять графики работы педагогических работников таким образом, чтобы разрывной характер работы происходил в исключительных случаях;

- повышение должностных окладов (ставок заработной платы) на 25 процентов педагогу-библиотекарю, советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности;

- оплату в повышенном размере за каждый час работы в ночное время не ниже 35%;

- доплату за работу с детьми-инвалидами в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер доплаты определяется локальными нормативными актами;

- при наличии средств экономии оплату за сверхурочную работу, исходя из МРОТ, а не размера оклада (тарифной ставки), в случае, если оклад (ставка) меньше минимального размера оплаты труда;

- оплату труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производить не менее чем в двойном размере, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат;

- выплату ежемесячной доплаты к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, при предъявлении выпускником одновременно документов о среднем профессиональном образовании и высшем образовании по направлению подготовки,

соответствующему для поступления на работу на должность педагогического работника, с момента окончания образовательной организации высшего образования по очной форме обучения;

- увеличение размера ежемесячной доплаты к заработной плате (с 5000 рублей до 6000 рублей) выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования, в случае, когда выплата была установлена как лицам, получившим высшее образование по программе бакалавриата, а в период предоставления данной выплаты ими получен диплом с отличием очного отделения образовательных организаций высшего образования по программе магистратуры с момента получения диплома до конца срока ранее установленной выплаты.

Ежемесячная доплата к заработной плате выпускникам очных отделений образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, поступивших на работу в образовательные организации на должности педагогических работников (за исключением должностей руководящих работников, иных руководящих работников) и имеющим стаж педагогической работы не более 5 лет производится сверх МРОТ.

- доплату из фонда стимулирования в размере 20% от должностного оклада за работу с обучающимися с ОВЗ совместно с другими учащимися (инклюзивное образование) в классах, группах Учреждения, инклюзивное образование;

- подсчет стажа педагогической работы с учетом времени работы в должностях педагог-библиотекарь, тьютор;

- подсчет стажа педагога-библиотекаря с учетом их времени работы в должностях заведующей библиотекой и библиотекаря;

- подсчет стажа педагогической работы тренера-преподавателя с учетом времени работы в должности тренер в некоммерческих учреждениях, осуществляющих свою деятельность в сфере физической культуры и спорта;

- включение периодов работы на педагогических должностях в образовательных организациях стран СНГ, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей, также в частных образовательных организациях, у индивидуальных предпринимателей, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности при определении стажа педагогической работы для расчета размера должностного оклада (ставок заработной платы);

### 3.13. Сохранять:

- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации за ним средний заработок в дни, совпадающие с выходным днем данного работника;

- средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний;

- средний заработок за работниками в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью;

- за лицом, работающим в Учреждении по основному трудовому договору и по внутреннему совместительству средний заработок при направлении на курсы повышения квалификации по двум должностям, независимо от того по какой должности осуществляется направление на курсы;

- средний заработок за работниками, в случае отстранения их от работы как непроедших вакцинацию по медицинским противопоказаниям к профилактической прививке против коронавирусной инфекции COVID-19;

- заработную плату, установленную при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками;

- заработную плату в период отстранения работника от работы в случае если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, и у работодателя отсутствует соответствующая работа.

3.14. В плане финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату предусматривать средства на:

- повышение оплаты труда в связи с увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года в связи с проводимой аттестацией;

- оплату замены сторожей во время отпусков;

- оплату дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за работу во вредных условиях труда.

3.15. Регулирование вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников:

- при возложении на учителей Учреждения обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательное учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в тарификацию учителей.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного процесса. Оплата производится по тарификации до конца учебного года (31 августа);

- предусмотреть доплату педагогическим и руководящим работникам за наличие отраслевых и государственных наград за достижения, связанные с трудовой деятельностью в сфере образования из фонда стимулирующих выплат;

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы учителям, указанным в п. 2.2 Порядка определения учебной

нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601, не имеющим полной учебной нагрузки (кроме случаев их личного согласия), при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой: ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, воспитательная работа в группе продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям, работа по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся и другой работой соответствующей специальности работника.

Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца;

- не допускается выплата заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда. При этом оплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности производится сверх установленного размера минимальной заработной платы;

- переработка рабочего времени работниками Учреждения вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором или трудовым договором;

- работодатель освобождает педагогических работников Учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) и основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ и ОГЭ с сохранением за ним места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт средств областного бюджета, выделяемых на проведение ЕГЭ и ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанных экзаменов, размер и порядок выплаты, которой устанавливается нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области.

3.16. Необходимо:

- относить выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями, дополнительная работа (без занятия штатных должностей), не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера применительно к разделу 4 Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений по виду экономической деятельности «Образование» в муниципальном образовании «Вяземский район» Смоленской области;

- Работодатель и Председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контрольную деятельность за соблюдением трудового законодательства, установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических и руководящих работников Учреждения, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам Учреждения в рамках имеющихся полномочий.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо 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 педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель и Председатель первичной профсоюзной организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей,

установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.3. Работникам Учреждения, занятых на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда определяемыми по результатам специальной оценки условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем в каждом отдельном случае на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре работника.

4.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, руководителя Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатель, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.



Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть отпуска, неиспользованная в связи с отзывом работника из него, должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в Договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством.

В случае несвоевременного предупреждения работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее чем за 2 недели до его начала) и/или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

4.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности (если работник не изъявляет желания разделить отпуск на части и использовать одну из них) и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если педагогические или руководящие работники отработали менее 10 месяцев. Если педагогические или руководящие работники, отработали в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается полностью за отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц округляется до полного месяца, если в нем отработано 15 и более дней, если отработано менее 15 дней, то эти дни компенсации не подлежат.

Работник, проработавший в Учреждении более одного года и увольняемый в связи с сокращением штата, ликвидации Учреждения, вправе

получить полную компенсацию за неиспользованный отпуск за последний рабочий год при условии, что он имеет в этом периоде 5,5 и более месяцев стажа, дающего право на отпуск.

Работникам в возрасте до 18 лет, заключившим трудовой договор на срок до 2 месяцев, расчет компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении осуществляется исходя из 1/12 от 31 дня отпуска за каждый месяц работы.

Работник не утрачивает право на выплату денежной компенсации за неиспользуемый отпуск по истечении сроков, указанных ч.3, 4 ст.124 ТК РФ.

Женщине, работающей на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком производится оплата ежегодного оплачиваемого отпуска исходя из фактически начисленной заработной платы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску по беременности и родам.

Время работы женщины, на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, засчитывается в стаж для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.

В случае если на момент увольнения у работника имеются неиспользованные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов, и нет возможности использовать их в натуре, то указанные дни подлежат оплате как дни неиспользованного ежегодного отпуска.

4.7. Работодатель относится к работникам с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск 7 календарных дней.

Другим работникам с ненормированным рабочим днем, включая заместителей директора школы, руководителя Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», предоставляется дополнительный отпуск не менее 6 календарных дней в соответствии с коллективным договором. Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется по результатам учета рабочего времени фактически отработанного в данном режиме. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником с ненормированным рабочим днем в условиях ненормированного рабочего дня.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска, порядок его предоставления устанавливается Договором Учреждения или правилами внутреннего трудового распорядка.

К работникам с ненормированным рабочим днем относить: директора, заместителей директора, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными организациями, руководителя Центра образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста», водителя школьного автобуса, секретаря.

4.8. Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

При исчислении стажа, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включать периоды, которые включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с ч. 1 ст. 121 ТК РФ.

4.9. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются Договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению, в случаях:

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- вступления в брак детей – 2 календарных дня;
- отцу при рождении ребенка – 2 календарных дня;
- проводов сына, мужа в армию – 2 календарных дня;
- смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- за выполнение общественной работы (председателям профкомов, секретарю педсоветов) – 2 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- работа в детском оздоровительном лагере – 3 календарных дня;
- работа в инновационном режиме (внедрение новых педагогических технологий, личное участие в очных конкурсах педагогического мастерства, результативное участие (на региональном, федеральном и международном уровнях) обучающихся в олимпиадах и конкурсах, входящих в реестр Минпросвещения) – 3 календарных дня;
- руководство ШМО – 1 календарный день;
- классное руководство – 1 календарный день;

Дополнительный отпуск без сохранения (при наличии денежных средств – с сохранением) заработной платы, предоставляется работникам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами в соответствии со ст. 263 ТК РФ до 14 календарных дней.

4.10. Работникам по письменному заявлению предоставляется право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 Трудового кодекса РФ при предоставлении справки медицинской организации, подтверждающей прохождение работником диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.11. Педагогические работники Учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск письменно за две недели.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

В период с 01 июня по 31 августа работодатель не вправе отказать работнику в предоставлении длительного отпуска. В случае если такое право наступает одновременно для нескольких работников, и это может отрицательно сказываться на учебно-воспитательном процессе, отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При наличии уважительных причин (болезнь работника, членов семьи, необходимость ухода за больными членами семьи и т.п.) и при предоставлении соответствующих документов работодатель обязан предоставить длительный отпуск в срок, указанный работником в заявлении.

По заявлению педагогического работника, заболевшего в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией Учреждения переносится на другой срок и не оплачивается. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

До истечения длительного отпуска работник в любое время может прервать его и приступить к работе. По соглашению сторон длительный отпуск может быть разделен на части при условии использования каждой из частей в ином учебном году, при этом минимальная продолжительность части отпуска должна составлять не менее шести месяцев.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.12. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждения, и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы

(установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

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

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

В каникулярное время работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.13. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

4.14. Работодателю при наличии сменной работы, рабочей недели по скользящему графику вести суммированный учет рабочего времени (полугодие, год). Производить оплату за сверхурочные часы, переработанные сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени в соответствии с действующим законодательством - в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном – за остальные часы сверхурочной работы.

4.15. Графики сменности, работы доводятся до сведений работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В случае если по уважительным причинам, работодатель не довел до сведений работника изменение графика работы, сменности в установленный срок, то работник исполняет свои должностные обязанности в соответствии с ранее установленным графиком сменности, работы или фактическим режимом рабочего времени данного работника.

4.16. Часы учебной нагрузки, совпавшие с праздничными нерабочими днями педагогическими работниками не отрабатываются.

## 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

### 5.1. Учреждение имеет право:

- устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года;

- осуществлять выплату материальной помощи работникам, находившимся в январе на больничном, командировках, учебных отпусках, ежегодном оплачиваемом отпуске или на курсах повышения квалификации. Данные выплаты осуществлять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации за счет средств экономии, сложившихся по фонду заработной платы данного работника в этом месяце;

- не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на соответствие квалификации занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год;

- предусмотреть дополнительные гарантии (стимулирующие выплаты, дополнительные дни к отпуску и др.) лицам, привлекаемым к работе в нерабочие дни, устанавливаемые указами Президента РФ или Губернатора Смоленской области; а также предоставление двух дней отдыха с сохранением заработной платы для прохождения профилактической прививки против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2 (день вакцинации и день после вакцинации за каждый из этапов вакцинации).

5.2. В трудовых договорах с работниками предусмотреть выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае расторжения трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности

- в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса).

5.3. Стороны считают необходимым:

5.3.1. Совершенствовать по согласованию с первичной профсоюзной организацией систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации;

5.3.2. Оказывать методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов педагогического мастерства («Учитель года» и др.).

5.3.3. Сохранять приказом руководителя Учреждения за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода работника из

- отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске

- сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев; работникам, возобновившим педагогическую деятельность в течении 1 года после увольнения в связи с выходом на пенсию,

- реорганизацией или ликвидацией Учреждения;

- всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях, в случае совпадения профиля работы (должности);

- одного года, если срок категории истек не более чем за год до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно;

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

- одного года, в случае истечения срока действия квалификационной категории в период чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- одного года с момента выхода на работу, в случае если срок действия квалификационной категории истек в период нахождения работника на военной службе по мобилизации в Вооруженные силы Российской Федерации.

5.4. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- установленные по должностям учителя (преподавателя) независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор методист – старший инструктор методист, тренер преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория, а также в случаях предусмотренных пунктами Коллективного договора;

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации (учреждения), преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы уволенных ранее педагогических работников (в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата или в связи с выходом на пенсию) в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из частной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации;

- при поступлении на соответствующую педагогическую должность работника, переехавшего из стран СНГ, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Херсонской и Запорожской областей в случае совпадения профиля работы;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться при оплате труда квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации в которой выполняется работа); вожатый; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профилям темам из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тьютор, педагог-библиотекарь



Учитель образовательной организации (учреждения)	Преподаватель того же предмета в профессиональных образовательных организациях
Методист	Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог организатор
Учитель-логопед	Учитель начальных классов, учитель
Преподаватель организации начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации (учреждении)
Педагог-психолог	Учитель (преподаватель) психологии; воспитатель; учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, тьютор
Социальный педагог	Тьютор
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель, тьютор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физвоспитания, инструктор по физической культуре	Инструктор по физической культуре; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), а так же ведущий занятия из курса «основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при	Мастер производственного обучения, инструктор по

выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед, учитель дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности), тьютор
Учитель музыки общеобразовательной организации (учреждения), преподаватель организации (учреждения) среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства), преподаватель профессиональных образовательных организаций, музыкальный руководитель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре, педагог дополнительного образования
Тренер в некоммерческих учреждениях, осуществляющих свою деятельность в сфере физической культуры и спорта	Тренер-преподаватель образовательных учреждений
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
Преподаватель организации (учреждения) профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации (учреждении), методист организации (учреждения) профессионального образования
Методист дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, старший вожатый, педагог-организатор
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования, воспитатель в организации (учреждении) дополнительного

	образования, старший вожатый
Педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования, воспитатель в организации (учреждении) дополнительного образования
Учитель, преподаватель, социальный педагог, педагог-организатор, вожатый (старший), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший воспитатель (кроме старшего воспитателя в дошкольной образовательной организации), тьютор, педагог-библиотекарь, воспитатель (кроме воспитателя в дошкольной образовательной организации), тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования, мастер производственного обучения	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

5.5. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

5.6. При оценке параметров на присвоение квалификационной категории педагогических работников учитывать социально-значимую общественную (профсоюзную) работу и соответствующие награды за эту работу.

5.7. Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, обеспечивается:

- закреплением наставников за педагогическими работниками из числа молодежи, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективным договором;
- высвобождением при составлении расписаний учебных занятий, если это возможно, не менее одного свободного дня в неделю для молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а

также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с обучающимися и студентами;

- минимизацией составления молодыми педагогами отчётной документации, предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ;

- осуществлением повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- повышением профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;

- развитием творческой активности молодежи;

- активизацией и поддержкой молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

Охрана труда и здоровья работников Учреждения рассматривается как одно из приоритетных направлений Коллективного договора.

6.1. Работодатель информирует первичную профсоюзную организацию о несчастных случаях, произошедших с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучению по охране труда, медицинских и психиатрических осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) (при наличии финансовых средств).

6.2. Учреждение:

- направляет средства, выделяемые органами местного самоуправления на выполнение мероприятий по обеспечению безопасности труда и обучения в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, в том числе на специальную оценку рабочих мест, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда;

- использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно - курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством);

### 6.3. Работодатель обязан:

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством и предоставить гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке;
- обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации;
- организовать проведение обучения по охране труда, в том числе инструктажей по охране труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение стажировки на рабочих местах, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и проверки знаний требований охраны труда;
- организовать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке;
- обеспечить условия для осуществления уполномоченным лицом по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда и беспрепятственный допуск представителей первичной профсоюзной организации для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в ОУ, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- предоставить оплачиваемое рабочее время уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате в размере 20 процентов;
- предусмотреть участие председателя первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности;
- обеспечить прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний и предоставить оплачиваемые дни для прохождения диспансеризации в соответствии с законодательством.

### 6.4. Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и

уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

- осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении;

- участвует в расследовании смертельных, групповых, тяжелых несчастных случаев с работниками Учреждения;

- обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника, а также в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья;

- обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в ОУ, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

- взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности;

- принимает участие в лице своих представителей в работе комиссии по проверкам готовности ОУ к началу учебного года.

6.5. Стороны Коллективного договора обязуются:

6.5.1. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов, внештатных технических инспекторов и уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья.

6.5.2. Проводить семинары-совещания по охране труда для работников ОУ.

6.5.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации здания ОУ.

6.5.4. Регулярно рассматривать на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в ОУ, организовывать и проводить мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

## **7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

## 7. 1. Образовательное учреждение:

7.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим и научным работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации.

7.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах ОУ, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

7.1.3. Определяет в пределах своих полномочий формы поощрения и общественного признания достижений в сфере образования работников ОУ. Принимает меры по созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников ОУ.

7.1.4. Информировывает Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников ОУ.

7.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации ОУ, сокращении численности или штата работников ОУ и в других случаях Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов – всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

## 7.3. Стороны совместно:

7.3.1. Не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации ОУ.

7.3.2. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников ОУ.

7.3.3. Содействуют реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

## 7.4. Стороны договорились:

7.4.1. Определять срок предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией ОУ не менее чем за 3 месяца.

7.4.2. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников ОУ предоставлять преимущественное право возвращения на работу в ОУ в случае появления вакантных рабочих мест.

7.4.3. В случае увольнения работника, на период отсутствия которого был заключен трудовой договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствовавшего работника.

7.4.4. Если по причинам независящим от сторон трудового договора (сокращение количества классов-комплектов, изменение учебных планов) объем педагогической нагрузки работника, предусмотренный в текущем учебном году сокращается ниже размера, определенного за ставку заработной платы в неделю и отсутствует согласие педагога работать на неполную ставку, расторжение трудового договора с таким педагогическим работником производится по п.2. ч.1 ст.81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников).

7.4.5. Для обеспечения повышения квалификации работников ОУ не реже чем 1 раз в три года руководителю ОУ предусматривать средства, необходимые для дополнительного профессионального образования.

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки. Договор гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а именно предоставление дополнительных отпусков для прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации (до 1(одного) месяца) с сохранением среднего заработка за работниками, получающими образование данного уровня не впервые, обучающимся по педагогическим специальностям:

- по программам бакалавриата или специалитета – лицами, имеющими диплом бакалавра (специалиста или магистра);
- по программам магистратуры – лицами, имеющими диплом специалиста (магистра).

7.4.6. При проведении в рамках модернизации российского образования федеральных, региональных и территориальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся, в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок финансирования за счет средств соответствующих бюджетов мер, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах, повышение квалификации, оснащение техническими средствами, средствами коммуникации учебно-наглядными пособиями и другими мерами, установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

7.4.7. Определять меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников:

- осуществляющих инклюзивное образование;
- предпенсионного возраста;
- в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования.

7.4.8. Проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию спорта в ОУ, организации мероприятий, направленных на



сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в ОУ, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

7.5. Договор предусматривает обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с первичной профсоюзной организацией консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в ОУ, источников их финансирования; обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных, по сравнению с установленными трудовым законодательством, гарантий и компенсаций;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, пользование лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиях;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения – обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и городской организации Профсоюза в сроки, установленные законодательством;
- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата ОУ, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ работников которые, наряду с основной работой, выполняют у данного работодателя иную, значимую для учреждения работу (выборные профсоюзные работники, уполномоченные по охране труда, руководители методических объединений, предметно-цикловых комиссий и т.д.); предпенсионного возраста; одинокие матери, (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет; родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет; при сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование.

## **8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, законодательством Смоленской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области, иными соглашениями, Уставом МБОУ Вязьма-Брянской СОШ Вяземского района Смоленской области, настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель в соответствии с законодательством обязан:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации Учреждения, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

8.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, городской организации Профсоюза бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа посещать организации и подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

8.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на

расчетный счет городской организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления. Перечислять по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчетный счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором, соглашениями. Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

8.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель первичной профсоюзной организации Учреждения – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия первичной профсоюзной организации, членами которой они являются.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного уведомления председателя первичной профсоюзной организации Учреждения, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) первичной профсоюзной организации Учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены выборных органов профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, настоящим Коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников Учреждения, являющихся членами Отраслевой комиссии, комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, территориального соглашения, предоставляя им не менее 7 рабочих дней в год для осуществления соответствующей деятельности.

8.3.4. Члены выборных профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний, а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях, в том числе времени участия в краткосрочной профсоюзной учебе, определяются настоящим Коллективным договором, соглашением.

8.3.5. Члены Профсоюза, участвующие в мероприятиях, организованных Профсоюзом (форумы, слеты педагогов, профсоюзные тренинговые лагеря и т.д.) освобождаются от основной работы на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

8.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

8.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника – другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией Учреждения либо отсутствием в Учреждении соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки – на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию. Им предоставляется отсрочка от аттестации на соответствие занимаемой должности не менее чем на 2 года (или аттестация только при личном согласии).

8.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности Учреждения, принимается во внимание при поощрении работников.

Настоящий Коллективный договор предусматривает оплату председателю первичной профсоюзной организации за участие в комиссии по распределению фонда стимулирования, аттестационной комиссии, в экспертизе локальных нормативных правовых актов, в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и др. из средств фонда оплаты труда Учреждения.

8.6. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения, или совершения работником виновных действия, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

9.5. Ходатайствовать перед Горкомом Профсоюза о представлении и защите трудовых прав членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

## ПРОТОКОЛ № 3

собрания трудового коллектива  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Вязьма-Брянская средняя общеобразовательная школа  
имени Героя Российской Федерации А.В. Пуцыкина  
Вяземского района Смоленской области

от 25 июня 2024г.

Присутствуют 57 чел.

Отсутствуют по уважительной причине 5 чел.

Кворум соблюден.

Повестка дня:

1. Утверждение Коллективного договора сроком на три года.

**Слушали:** Емельянову С.Д., председателя первичной профсоюзной организации, которая ознакомила работников школы с содержанием Коллективного договора. По пунктам разъяснила все отличия от предыдущего договора и все новые пункты, внесённые в соответствии с Областным соглашением. Ответила на вопросы, возникшие у технического персонала и учителей.

**Выступили:** Павлова С.Т., которая предложила утвердить Коллективный договор сроком на три года.

**Постановили:** утвердить Коллективный договор сроком на три года.

Проголосовали единогласно.

Директор школы

Председатель ППО

Секретарь собрания

Е.В.Данкова

С.Д. Емельянова

Т.В. Потанина



Зарегистрирован(о) "26" июня 2024 г.,  
рег. № 22

Директор СОГКУ «Центр занятости населения  
Вяземского района»

В.А. Деревенкова

М.П.

В данной книге пронумеровано и  
прошнуровано 39 (тридцать  
девять) листов

Директор школы

Г.В. Данкова

