

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Школа для детей с ограниченными возможностями здоровья»
(МБОУ «Школа для детей с ОВЗ»)

Пермский край, г. Лысьва, ул. Чапаева, 75

ОГРН 1025901923805
ИНН 5918011125
телефон +7 (34249) 5-47-33
электронная почта soshovz-lsa@sosh.permkrai.ru
количество работников 81
количество членов Профсоюза 7
охват профсоюзным членством 8,6 %

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2026 - 2029 годы

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Школа
для детей с ограниченными возможностями
здоровья»

 _____ Е.И. Казаринова

15.05.2026

От работодателя:

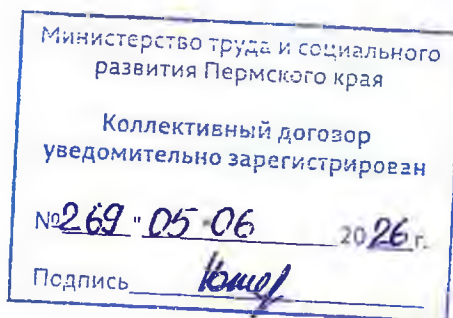
Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Школа
для детей с ограниченными возможностями
здоровья»

 _____ М.В. Волегова

15.05.2026



Место для штампа об уведомительной регистрации



ОГЛАВЛЕНИЕ:

№ п/п	Наименование раздела	Номер страницы
1.	Общие положения	3
2.	Обязанности сторон	6
3.	Рабочее время и время отдыха	10
4.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	14
5.	Охрана труда и здоровья	17
6.	Гарантии профсоюзной деятельности	19
7.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	21
8.	Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии российской федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту	22
9.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	24

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа для детей с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Организация) и устанавливающим обязательства работников и работодателя в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с:

1.3.1. Конституция Российской Федерации;

1.3.2. Трудового кодекса Российской Федерации (далее – РФ);

1.3.3. Федеральным законом от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

1.3.4. Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3.5. Закон Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании В Пермском крае»;

1.3.6. Закон Пермской области от 11.10.2004 № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае» (с изменениями и дополнениями);

1.3.7. «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024-2026 годы» (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 27.03.2024);

1.3.8. «Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024 – 2026 годы» (от 26 июля 2024 года);

1.3.9. В соответствии со статьей 4 закона Пермской области от 05.11.2004 № 1689-344 «О квотировании рабочих мест и резервировании отдельных видов работ (профессий) для отдельных категорий граждан в Пермском крае» (в редакции от 12.03.2025) при численности работников от 36 человек до 150 человек включительно устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников.

1.3.10. иные законы и нормативные правовые акты;

1.4. Предметом Договора являются обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

1.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором и локальными

нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу до подписания трудового договора. Ознакомление оформляется под подпись работника.

1.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ «Школа для детей с ОВЗ» (далее-Профком) является полномочным представительным органом работников учреждения в соответствии со статьями 29-31 ТК РФ. Профком уполномочен: представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, участвовать в заключении и изменении коллективного договора, защищать социально-трудовые права и интересы работников в отношениях с работодателем.

1.8. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора от имени всего коллектива. Это право основано на положениях статьи 30 ТК РФ, которая предоставляет первичной профсоюзной организации право представлять интересы всех работников, если она объединяет более половины коллектива либо если такое право предоставлено ей в порядке, установленном ТК РФ (на общем собрании (конференции) работников).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (через коллективные переговоры), либо в порядке, предусмотренном настоящим договором (если в нём закреплён особый, в том числе упрощённый, порядок согласования изменений). Соглашение о внесении изменений подписывается работодателем (в лице руководителя организации) и выборным органом первичной профсоюзной организации (или иными представителями работников, если профсоюз отсутствует или не представляет интересы всех работников). Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, а также с условиями ранее действовавшего коллективного договора.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства (работодателем и работниками), их представителями, а также соответствующими органами по труду. От имени работников контроль проводит выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представитель работников, уполномоченный на это в соответствии с законодательством. От имени работодателя контроль осуществляет его представитель, действующий в пределах полномочий, определённых уставом организации, локальными актами или иными документами. Порядок контроля устанавливается сторонами либо закрепляется в настоящем коллективном договоре. Контроль за соблюдением работодателем обязательств по коллективному договору в части обязанностей, установленных ТК РФ, также осуществляется в рамках федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства.

1.11. Стороны обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год. Собрание считается правомочным, если на нём присутствует более половины работников организации. На собрании заслушиваются отчёты представителей сторон (от имени работодателя — руководитель или уполномоченное им лицо, от имени работников — выборный орган первичной профсоюзной организации или иной уполномоченный представитель) о

выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором. Рассматриваются предложения работников по совершенствованию коллективного договора, которые вносятся в письменной форме и фиксируются в протоколе собрания.

По итогам собрания составляется протокол, в котором отражаются заслушанные отчёты, принятые решения и предложения работников. Протокол подписывается председателем и секретарём собрания.

Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора, включая:

- проведение регулярных консультаций;
- создание примирительных комиссий при возникновении разногласий;
- привлечение посредников или трудовых арбитров в случае необходимости.

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями. В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором или соглашениями, при принятии таких актов работодатель обязан учитывать мнение или согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организации, представляющим интересы всех или большинства работников (ст. 372 ТК РФ).

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

1.14. Действие коллективного договора прекращается в следующих случаях: истечение срока, на который он был заключён; по истечении трёх месяцев после изменения формы собственности организации; по окончании реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения; при ликвидации организации.

1.15. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст.43 ТК РФ).

В течение срока действия коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения. Порядок их внесения определяется либо тем же порядком, который установлен для заключения коллективного договора, либо самостоятельной процедурой, установленной в самом коллективном договоре (ст. 44 ТК РФ).

1.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях: изменение наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизация организации в форме преобразования (ст.43 ТК РФ).

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

1.18. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Продление действия настоящего Коллективного договора осуществляется путём подписания сторонами дополнительного соглашения. Порядок переговоров о продлении, подготовка и подписание дополнительного соглашения регулируются положениями настоящего договора и действующим законодательством. Если содержание Коллективного договора остаётся неизменным, стороны подписывают дополнительное соглашение о продлении срока его действия. После подписания дополнительное

соглашение направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней с момента подписания

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.1.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором. По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.1.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных (ст.59 ТК РФ).

2.1.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.1.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.1.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ. По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.1.8. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ). Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть

проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с письменного согласия работника.

2.1.9. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее чем за три месяца. Обеспечивать выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

2.1.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие отцы и матери, опекуны, попечители, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, опекуны, попечители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- супруга (супруг) мобилизованного работника, имеющего ребенка в возрасте до восемнадцати лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет;

- гражданам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- неосвобожденным председателям первичных и территориальных организаций Профсоюза.
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации».

2.1.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п. п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.1.12. Высвобождаемым при сокращении численности штата работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определенных сторонами условий трудового договора;
- преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе. «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы» (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 27.03.2024) <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408865029/>.

2.1.13. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя в количестве не менее 16-ти часов.

2.1.14. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) при наличии финансовых средств в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.1.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном статьями 173–177 Трудового кодекса РФ.

2.1.16. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования).

2.1.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.1.18. Согласно трудовому законодательству РФ, существует ряд категорий работников, которых запрещено увольнять по сокращению штата независимо от экономического состояния работодателя:

- работники в период временной нетрудоспособности (болезни) и во время отпуска (независимо от его вида: ежегодный, декретный, учебный, без сохранения зарплаты и др.).
- лица моложе 18 лет
- женщины, имеющие детей до трёх лет.
- одинокие матери, отцы, опекуны, попечители, воспитывающие детей до 16 лет (или до 18 лет, если ребёнок — инвалид).
- единственные кормильцы в семье в следующих случаях: если в семье есть ребёнок-инвалид до 18 лет, а второй родитель (опекун) не работает; если в семье трое и более детей до 14 лет, а второй родитель (опекун) не работает.
- овдовевшие супруги ветеранов боевых действий, которые не вступили в повторный брак, в течение одного года с момента гибели или смерти ветерана.

Эти ограничения закреплены в статье 261 Трудового кодекса РФ и других нормативных актах.

2.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками. Контроль включает проверку соблюдения норм Трудового кодекса РФ, иных нормативных актов, а также условий коллективного договора и локальных нормативных актов (ст.370 ТК РФ).

2.2.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной

организации. Комиссия создается в соответствии с главой 60 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров.

2.2.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза. Мотивированное мнение направляется работодателю в письменной форме в пятидневный срок со дня получения проекта соответствующего решения. Порядок учёта мнения профсоюзного органа регулируется статьёй 372 ТК РФ.

2.2.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.2.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.100 ТК РФ).

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269.

3.4. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем являются суббота, воскресенье (ст.111 ТК РФ).

3.5. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем - как при приёме на работу, так и впоследствии. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с

медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 №268).

3.7. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем (приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 №268).

В каникулярный период педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, 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.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.8. Привлечение работников к сверхурочной работе осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и настоящим коллективным договором.

Сверхурочная работа допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 ст. 99 ТК РФ (работы, необходимые для предотвращения катастрофы, производственной аварии, устранения их последствий, общественно необходимые работы по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем, а также работы в условиях чрезвычайного или военного положения и при иных чрезвычайных обстоятельствах).

Работодатель обязан ознакомить работников, которых можно привлекать к сверхурочной работе только с их письменного согласия, с их правом отказаться от такой работы в письменной форме.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и настоящим коллективным договором.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ:

- с письменного согласия работника – если необходимо выполнить заранее непредвиденные работы, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений (ч. 2 ст. 113 ТК РФ);
- без согласия работника – в случаях, предусмотренных (ч. 3 ст. 113 ТК РФ).

Не допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ);

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей в возрасте до 14 лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.10. Всем педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, а остальным работникам - 28 календарных дней.

Согласно части 3 статьи 115 Трудового кодекса РФ, работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Это правило распространяется на всех инвалидов вне зависимости от группы инвалидности.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника во время отпуска (ч.1 ст.124 ТК РФ). Работник обязан немедленно уведомить работодателя о болезни во время отпуска.

3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

3.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач Вооружённых Сил РФ или войск национальной гвардии РФ, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач,

возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней (по каждому факту);
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач Вооружённых Сил РФ или войск национальной гвардии РФ, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач Вооружённых Сил РФ или войск национальной гвардии РФ, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, – до 35 календарных дней в году.
- работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.15. Педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления такого отпуска определяются в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации, подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ „Об образовании в Российской Федерации“, а также Приказом Минобрнауки России от 17 марта 2025 года № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.16. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

3.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. До истечения 6 месяцев отпуск по заявлению работника обязан быть предоставлен: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

О времени начала отпуска работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 недели до его начала. Форма уведомления определяется работодателем и может включать отдельный документ, приказ о предоставлении отпуска или дополнение к графику отпусков. Работник должен подтвердить ознакомление с уведомлением своей подписью (ст.122 ТК РФ).

3.18. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска (основного и дополнительного) на части возможно по соглашению работника и работодателя. При этом хотя бы одна из

частей отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней. Остальные части могут быть любой продолжительности по соглашению сторон (ч.1 ст.125 ТК РФ).

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИЯ

4.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. Оплата труда Работников устанавливается:

- на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;
- Ежемесячные выплаты за классное руководство за счет средств федерального бюджета в межрасчетный период производятся до окончания расчетного месяца.
- Выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета производится в межрасчетный период- предпоследний день расчетного месяца.
- с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

4.4. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

4.5. Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не включаются в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п. (Постановления Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П)».

4.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом

Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

4.6. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

4.7. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках.

4.8. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок отправляется по электронной почте.

4.9. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 23 числа текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца за фактически отработанное время (аванс), 8 числа следующего месяца - заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет).

4.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.11. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.12. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца» (ст. 74 ТК РФ).

4.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днём, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчёта 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 (ч.1 ст.236 ТК РФ).

4.14. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.15. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Минобрнауки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.16. Согласно статье 23 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (с изменениями и дополнениями), ежемесячная надбавка к заработной плате за ведомственные награды выплачивается только педагогическим работникам.

4.17. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 ТК РФ.

4.18. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 ТК РФ и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование;
- при прохождении диспансеризации;
- при сдаче работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- при использовании личного имущества Работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.19. Выплаты социального характера осуществляются Работодателем на основании заявления Работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации из средств Работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом Работодателя на каждый финансовый год.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты в случае смерти близких родственников (супруги, родители, дети, усыновители и усыновлённые) - в размере 5 тысяч рублей;
- выплаты в случае выявления у Работника тяжелых заболеваний - в размере 5 тысяч рублей;
- выплаты в случае потери имущества вследствие пожаров - в размере до 15 тысяч рублей;
- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (45, 50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет - для женщин и мужчин) - в размере 5 тысяч рублей;
- выплата по заявлению Работника, достигшего пенсионного возраста, проработавшего у Работодателя не менее 20 лет и увольняющегося по собственному

желанию (по соглашению сторон / в связи с истечением срока трудового договора) – в размере до 15 тысяч рублей.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

Работодатель обязуется обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие требованиям законодательства РФ, на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов. Работодатель действует в соответствии со статьёй 212 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Создать безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.2. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда (СОУТ) в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

5.1.3. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда (СОУТ) на рабочих местах в образовательной организации. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

5.1.4. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

5.1.5. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

5.1.6. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

5.1.7. Организовать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу, периодических и внеочередных (по медицинским рекомендациям)

медицинских осмотров в соответствии со ст.220 ТК РФ и Приказа Минздрава России от 28.01.2021 №29н. На время прохождения указанных осмотров за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.185 ТК РФ).

Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

5.1.8. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

5.1.9. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

5.1.10. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

5.1.11. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

5.1.12. Оказывать всестороннее содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации, включая представление необходимой документации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда незамедлительно принимать меры к их устранению с фиксацией результатов в письменном виде.

5.1.13. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2 % от суммы расходов на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 225 ТК РФ. Ежегодно утверждать план мероприятий по охране труда с указанием объёмов финансирования и сроков реализации.

5.1.14. Обеспечивать своевременное и объективное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ст. 229–231 ТК РФ и иными нормативными актами. Создавать комиссии по расследованию в установленные сроки. Информировать профсоюзный комитет о результатах расследования и принятых мерах.

5.1.15. Соблюдать особые гарантии охраны труда для:

- женщин (ограничение тяжёлых работ, работ с вредными условиями, ночных смен и командировок для беременных и кормящих матерей — ст. 253 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (запрет тяжёлых и вредных работ, сокращённая продолжительность рабочего времени — ст. 265 ТК РФ).

5.1.16. Организовывать мероприятия по профилактике профессионального выгорания педагогических работников, включая проведение психологических тренингов и консультаций.

5.1.17. Обеспечивать систематическое информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах; об изменениях в законодательстве по

охране труда; о выявленных профессиональных рисках и мерах защиты; о правах и гарантиях в области охраны труда (ст.216 ТК РФ).

5.1.18. Обеспечивать соблюдение требований пожарной безопасности: проводить противопожарные инструктажи; содержать в исправном состоянии системы пожарной сигнализации и пожаротушения; обеспечивать наличие и доступность первичных средств пожаротушения; регулярно проводить тренировки по эвакуации работников и обучающихся (ст.209 ТК РФ).

5.1.19. Принимать меры по антитеррористической защищённости объекта: организовывать пропускной режим; обеспечивать функционирование систем видеонаблюдения и оповещения; проводить учения по действиям при угрозе теракта; взаимодействовать с территориальными органами безопасности.

5.1.20. Обеспечивать безопасные условия для обучающихся: контролировать санитарное состояние учебных помещений, спортивных залов, столовых; соблюдать нормы освещённости, температурного режима, вентиляции; организовывать безопасное проведение учебных и внеучебных мероприятий; обеспечивать безопасность на территории учреждения (игровые площадки, спортивные сооружения).

5.1.21. Обеспечивать беспрепятственный доступ должностных лиц органов государственного надзора (ГИТ, Роспотребнадзор, МЧС и др.) для проведения проверок условий и охраны труда. Оперативно устранять выявленные нарушения в установленные предписаниями сроки (ст. 357 ТК РФ).

5.1.22. Предусмотреть меры морального и материального стимулирования работников за активное участие в улучшении условий и охраны труда (объявление благодарности; награждение грамотой; премирование по итогам года (при отсутствии несчастных случаев по вине работника).

6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

6.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

6.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

6.2.2. содействия их занятости;

6.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

6.2.4. соблюдения законодательства о труде;

6.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

6.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ч. 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем (администрацией) (ст.377 ТК РФ и ст. 28 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».);
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором или соглашением;

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.5.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ.

6.5.3. Ежемесячно и бесплатно перечислять на банковский счёт первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений на имя работодателя. Перечисление осуществляется одновременно с выплатой заработной платы в соответствии с коллективным договором (соглашением) и требованиями статьи 28 Федерального закона „О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности“ и статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации. Задержка перечисления средств не допускается.

6.5.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

6.5.5. Включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим вопросам, затрагивающим социально-трудовые права работников. Состав комиссий формируется с учётом предложений профсоюзной организации. Члены профсоюзного органа

участвуют в работе комиссий на равноправной основе, имеют право вносить предложения, задавать вопросы, голосовать при принятии решений и получать информацию о результатах работы комиссий.

6.5.6. Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при решении ряда вопросов, связанных с трудовыми отношениями. Это предусмотрено главой 58 ТК РФ («Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами»).

С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комитетов (комиссий) по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

6.5.7. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда. В недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения этого требования и принятых мерах

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

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.1. 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», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного уполномочия и условии ежемесячного перечисления ими денежных средств на счёт первичной профсоюзной организации в порядке и размерах, установленных п. 6.2 настоящего коллективного договора.

7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не реже одного раза в квартал, с оформлением результатов контроля в виде актов проверки.

7.3. Контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.4. Осуществлять контроль за соблюдением требований охраны труда в учреждении, включая проверку состояния рабочих мест, средств индивидуальной защиты и соблюдение норм безопасности.

7.5. Представлять интересы членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде по их заявлению или по собственной инициативе в случае нарушения их трудовых прав.

7.6. Контролировать правильность и своевременность предоставления работникам отпусков и их оплаты, включая проверку графиков отпусков и расчётов.

7.7. Контролировать соблюдение порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, с правом запрашивать документы и материалы, связанные с аттестацией.

7.8. Участвовать в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности путём делегирования представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

7.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счёт первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов ежемесячно.

7.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе и деятельности выборных профсоюзных органов путём размещения отчётов на официальном сайте учреждения и/или рассылки по электронной почте не реже одного раза в полугодие.

7.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения, включая проведение спортивных мероприятий, творческих конкурсов и других мероприятий.

7.12. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения путём организации льготных путёвок в детские лагеря или компенсации части их стоимости.

7.13. Ходатайствовать о присвоении почётных званий и представлении к наградам работников учреждения при наличии соответствующих достижений и по их заявлению».

8. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ, НАПРАВЛЕННЫХ НА СЛУЖБУ В ВОЙСКА НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ.

8.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключённого между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении указанных задач.

8.2. Работодатель на основании заявления работника издаёт приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

8.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объёме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

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

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

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

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

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

8.11. Работодатель обязуется соблюдать иные гарантии, предусмотренные действующим законодательством РФ, в том числе Постановлением Правительства РФ и другими нормативными актами, регулирующими трудовые отношения с работниками, проходящими военную службу или оказавшими содействие в выполнении задач Вооружённых Сил РФ или войск национальной гвардии РФ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились:

9.1. Совместно разработать ежегодный план мероприятий по реализации коллективного договора, включающий конкретные сроки, ответственных лиц и критерии оценки выполнения. План подлежит утверждению сторонами и пересмотру ежегодно.

9.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в порядке, установленном ст.50 ТК РФ.

9.3. Работодатель обязан разъяснять условия коллективного договора работникам через собрания, информационные стенды, электронные рассылки и другие доступные формы.

9.4. Стороны обязуются проводить регулярный мониторинг исполнения обязательств по коллективному договору, включая проверку соблюдения условий, анализ обращений работников и подготовку отчётов.

9.5. Стороны предоставляют друг другу необходимую информацию для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

9.6. Работодатель информирует работников о ходе выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год, а также через внутренние СМИ учреждения.

9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 55 ТК РФ и ст. 5.31 КоАП РФ.

9.8. По требованию выборного органа первичной профсоюзной организации работодатель обязан рассмотреть факты нарушения трудового законодательства или невыполнения обязательств по коллективному договору и сообщить о принятых мерах в установленный срок.

Прошито и пронумеровано

24 листов.

Директор *М.В. Волегова*

М.В. Волегова

«20» 05 2026

