МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА ВЛАДИМИРА
«ЛИНГВИСТИЧЕСКАЯ ГИМНАЗИЯ №23 ИМ. А.Г. СТОЛЕТОВА»
600015, ВЛАДИМИР, УЛ. ГЕРОЯ РОССИИ КУТУЗОВА, Д.45 Б
тел.: директор (4922) 54-41-10
уч. часть (4922) 54-09-70
бухгалтерия (4922) 54-13-10

Принят на профсоюзном собрании
Протокол № 3 от 24 августа 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2026-2029 г.г.

От работодателя:

Директор учреждения

_____
(Подпись)
Курицына Е.Д.
(Ф.И.О.)

« 24 » августа 2026г.

От работников:

Председатель ПК

_____
(Подпись)
Черемных В.Б.
(Ф.И.О.)

« 24 » августа 2026г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный №___ от «___»_____2026 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Министерство труда и занятости населения Владимирской области
Рег.№ 1440 от 16.10.2026
Подпись
ФИО А.Г. Григорьев

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Владимира «Лингвистическая гимназия № 23 им. А.Г. Столетова (далее МАОУ Гимназия № 23) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ Гимназия № 23.

Коллективный договор составлен в соответствии с Конституцией Российской Федерации; Трудовым Кодексом Российской Федерации; Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Законом Владимирской области от 12 августа 2013 г. № 86-ОЗ «Об образовании во Владимирской области и признании утратившими силу отдельных законов Владимирской области в сфере образования», отраслевыми Соглашениями, Уставом школы, иными нормативно-правовыми актами.

Соблюдение правовых норм, включенных в коллективный договор, обязательно для сторон. Их нарушение может быть предметом трудового спора, который рассматривается в соответствии с законодательством, в том числе может быть обжаловано в Федеральной инспекции труда и в суде.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Черемных Веры Борисовны, (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – Курицыной Елены Дмитриевны, директора МАОУ Гимназия №23 г. Владимира (далее — работодатель)

1.3. Стороны договорились, что на основании пп.2 п. 6 ст. 26 ФЗ РФ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", п. 1.11.1 Соглашения о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир на 2026-2029 годы (территориальное отраслевое соглашение) от 12.01.2026г., первичная профсоюзная организация и ее соответствующие выборные органы выступают в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве единственных полномочных представителей работников ОУ при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем (касающихся оплаты труда, найма, увольнения, в том числе при сокращении штатов и численности работающих и др.) и предоставлению социальных гарантий.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми, на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией. Условием представления профкомом интересов работника, не являющегося членом профсоюза, является уплата членских взносов в размере 1% от заработной платы на период представления интересов и в течение года после него.

Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия профсоюзной организации, регулируют свои отношения самостоятельно в индивидуальном порядке.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их профсоюзного членства, если иное не оговорено в коллективном договоре.

Действие пунктов настоящего коллективного договора, условием которых является профсоюзное членство, распространяется на работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз на представление их интересов и перечисляют

ежемесячно на счет городской профсоюзной организации денежные средства (взносы) в размере 1% от заработной платы.

1.5. Все положения настоящего коллективного договора разработаны на основе и в соответствии с действующим законодательством. В коллективный договор включены отдельные нормативные положения законодательства о труде, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

Если в период действия настоящего коллективного договора обнаружится, что какие-либо включенные в него нормы ухудшают положение работников по сравнению с принятым (в том числе вновь) законодательством, иными, утвержденными нормативно-правовыми актами и соглашениями, эти нормы утрачивают силу и не подлежат исполнению.

1.6 Стороны договорились, что:

Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 календарных дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

Каждый работник имеет право безвозмездно получить у администрации или в профкоме заверенную выписку из коллективного договора.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Стороны пришли к Соглашению:

- признавать работу в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа значимой для деятельности учреждения и принимать это во внимание при поощрении работников и их аттестации;
- включать представителей профкома в комиссии и рабочие группы по вопросам, затрагивающим интересы работников, в состав органов самоуправления;
- предоставлять возможность профсоюзной организации использовать техническую базу учреждения (интернет, электронная почта и т.д.) для реализации уставных задач Профсоюза;
- предоставлять профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение для проведения собраний работников;

- сохранять действующий порядок безналичной уплаты профсоюзных взносов в соответствии с Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Срок действия настоящего коллективного договора — 3 (три) года. По соглашению сторон он может быть продлен еще на 3 (три) года.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также с Соглашением о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир (территориальное отраслевое Соглашение), настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, с изложением всех существенных условий найма, предусмотренных ст. 56, 57 ТК РФ. Каждый экземпляр трудового договора подписывается работодателем и работником.

Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Стороны согласились, что на все постоянные рабочие места заключаются бессрочные трудовые договоры.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст.59 ТК РФ) либо по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст.59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон.

К обязательным условиям трудового договора относятся объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, (в том числе должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения, установленная согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений (Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования № 3230), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера), льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющего неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, другим конкретным условиям в ОУ с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, определенных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Объем учебной нагрузки конкретного педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Работодатель должен уведомить в письменном форме педагогических работников до ухода в очередной отпуск об их учебной нагрузке на новый учебный год.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Уменьшение учебной нагрузки в текущем периоде не означает уменьшение нагрузки на следующий учебный год.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года и при установлении учебной нагрузки на новый учебный год возможно по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращения на работу педагога, прервавшего длительный отпуск до одного года без сохранения заработной платы.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов

работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.13. В соответствии с п. 9 ст. 11 Федерального закона от 14.07. 2022 N 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" Иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами

II.1. «КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО»

2.1.1. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации и оговаривается в трудовом договоре.

2.1.2. Классное руководство может быть возложено на одного педагогического работника в двух классах одновременно, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего педагогического работника по болезни или другим причинам. В случае необходимости классное руководство может осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

2.1.3. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, руководствуются тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период, в периоды отмены (приостановки) занятий в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических

работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ЕДВ за классное руководство и других выплат за классное руководство.

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

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, осуществляется одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года;

- при временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником, ему устанавливаются соответствующие выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения;

2.1.4. «Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» в размере 5000 руб. выплачивается педагогам ежемесячно независимо от количества учащихся в классе или классе-комплекте и начисляется по всем правилам начисления заработной платы. В расчетном листе по заработной плате данная доплата должна звучать так: ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам (далее - ЕДВ за классное руководство).

2.1.5. ЕДВ за классное руководство в размере 5000 руб. выплачивается в дополнение к установленной региональной выплате за классное руководство из бюджета субъекта РФ, и не изменяет размер действовавших ранее надбавок и доплат.

2.1.6. ЕДВ за классное руководство входит в расчет среднего заработка.

2.1.7. ЕДВ за классное руководство предоставляется не более чем за руководство в двух классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением ЕДВ за классное руководство за каждый класс.

2.1.8. ЕДВ за классное руководство может получать учитель, работающий по совмещению.

2.1.9. ЕДВ за классное руководство должно быть выплачено независимо от того, есть ли в должностной инструкции или прочих локальных документах образовательной организации упоминание об этом виде деятельности или о доплате за нее. Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается

II.2. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ

II.2.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на весь период прохождения военной службы независимо от срока, на который заключен контракт.
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять 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) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности, у работодателя с которым они состояли в трудовых отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

II.2.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

II.2.2.1. для демобилизованных работников по месту работы: - преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников - оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений; - предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских);

II.2.2.2. для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:

- оказание бесплатной психологической и юридической помощи;
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время
- проведение совместных корпоративных мероприятий для членов семей демобилизованных граждан и др.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель, с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) ежегодно из расчёта 15% работников (от общего количества) - в урочное время и 15% - во внеурочное.

3.3.2. Направлять педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы.

3.3.3. 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, полностью возместить ему командировочные расходы, как это установлено трудовым законодательством.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.3.5. 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.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и, при присвоении работнику квалификационной категории, изменять размер должностного оклада, ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять во внеурочное время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, применяющие инновационные методы работы;

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.
- работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5. В случае высвобождения работников работодатель содействует их трудоустройству на новых рабочих местах, в т.ч. и в других учреждениях.

4.6. В случае прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, ему выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка при наличии фонда экономии;

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской

Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок.

Режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы ОУ.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего *необоснованных* перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия привлекаемых работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. День отдыха за работу в выходные и праздничные дни по желанию работника может быть использован в течение 1 года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединён к отпуску, предоставляемому в указанный период.

5.8. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению

работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в течение недели.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.12.1.Заместителям директоров по безопасности ОУ, при выполнении ими предусмотренных в должностной инструкции обязанностей, связанных с руководством образовательной, научной и(или) творческой, научно-методической, методической деятельностью предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 рабочих дней. (п. 3, раздел III Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках")

5.12.3. Заведующим библиотекой, библиотекарям школьной библиотеки предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 12 календарных дней.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.

5.13.2. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам СОУТ).

5.13.3. Установить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ, следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Списку, утвержденному постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"

5.13.4. По письменному заявлению работника (ч. 2 ст.116 ТК РФ, п 7.8 с учетом п.п.2.8.; 2.9.; 2.15 СОГЛАШЕНИЯ о регулировании социально-трудовых отношений и установлении

общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир на 2023-2026 годы (территориальное отраслевое Соглашение), ему предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха в случаях:

- рождения ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня,
- бракосочетания детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- за непрерывный стаж (свыше 15 лет) в данном учреждении – 3 календарных дня;
- празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день;
- работникам, не имеющим в течение года листков нетрудоспособности (б/л) дополнительно к ежегодному оплачиваемому отпуску – 3 календарных дня с учетом п.п.2.8.; 2.9.; 2.15 СОГЛАШЕНИЯ о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир на 2026-2029 годы (территориальное отраслевое Соглашение) Решение о предоставлении дополнительных оплачиваемых дней отдыха принимается руководителем учреждения образования по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при наличии средств.

По согласованию сторон по вышеуказанным причинам могут быть предоставлены отпуска без сохранения заработной платы на срок до 10 календарных дней.

5.13.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. N 644.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, очерёдность его предоставления определяется руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

О желании прервать длительный отпуск, работник предупреждает администрацию в срок не менее чем за две недели заявлением в письменном виде.

Разделение длительного отпуска на части, а также продление его на основании листка нетрудоспособности определяются руководителем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.17. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.18. Работодатель обязуется 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 и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 14 календарных дней и членам профкома – до 5 календарных дней в году;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (ст. 173, 174 ТК РФ);
- совместителям (если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем по основному месту работы, работодатель по просьбе работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности на основании ст. 286 ТК РФ) - до 14 календарных дней в году;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 14 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – до 14 календарных дней в году.

Эти отпуска по заявлениям работников могут присоединяться к ежегодным оплачиваемым отпускам либо использоваться отдельно как полностью, так и по частям (ст. 263 ТК РФ).

5.18.1. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. Статья 263.ТК РФ)

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.19. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.20. Работодатель обязуется в соответствии со статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации на основании письменного заявления работника предоставить

- четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц с сохранением средней заработной платы и места работы (должности) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.
- до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дней, право на получение которых родитель (опекун, попечитель) имеет в этом календарном году.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является: 5 и 20 число текущего месяца.

6.2. На работников распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации (Постановление Правительства Владимирской области от 23.06.2023 N 432 "Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области") и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (Постановление Главы г. Владимира № 3230 от 01.09.2008 года)

6.2.1. Не допускается снижение достигнутого уровня заработной платы и ухудшение условий ее выплаты.

6.2.2. Компетенция образовательной организации по установлению размеров и условий стимулирующих и компенсационных выплат работникам (в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности) реализуется через локальные нормативные акты, принимаемые с обязательным участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

6.2.4. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (в том числе в случае досрочного выхода на работу) или в течение года после его окончания (в том числе в случае досрочного выхода на работу), истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период не более чем на один год после выхода из указанного отпуска или истечения срока действия квалификационной категории.

6.2.5. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости сохранять, но не более чем на один год, оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории с учетом п.п.2.8.; 2.9.; 2.15 СОГЛАШЕНИЯ о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир на 2026-2029 годы (территориальное отраслевое Соглашение).

6.2.6. В случае истечения действия квалификационной категории у педагогического работника после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории с учетом

п.п.2.8.; 2.9.; 2.15 СОГЛАШЕНИЯ о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир на 2026-2029 годы (территориальное отраслевое Соглашение).

6.2.7. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации, устанавливается повышающий коэффициент специфики на срок до 2 лет (за исключением времени отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» утвержденным Постановлением главы города Владимира от 01.09.2008 г. N 3230 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования».

6.2.8. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или 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.

Педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию.

6.2.9. В случае истечения у педагогического работника, являющегося пенсионером, срока действия квалификационной категории, в течение учебного года сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на срок до 1 июля текущего учебного года с учетом п.п.2.8.; 2.9.; 2.15 СОГЛАШЕНИЯ о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир на 2026-2029 годы (территориальное отраслевое Соглашение.

6.2.10. *За педагогическими работниками сохранять на срок до 6 месяцев условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в период или по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года с учетом п.п.2.8.; 2.9.; 2.15 СОГЛАШЕНИЯ о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир на 2026-2029 годы (территориальное отраслевое Соглашение).*

6.2.11. **При наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, сохранять условия оплаты труда педагогических работников с учетом имевшейся квалификационной категории на срок не менее 6 месяцев.**

6.3. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы последовательно, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

6.3.1. Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, утвержденной Постановление главы города Владимира от 1 сентября 2008 г. N 3230 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования" (Приложение 1 к Положению).

6.4. Заработная плата исчисляется согласно методике расчёта должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, включая выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и иные выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы), предусмотренные законодательством, которые устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Распределение стимулирующего фонда учреждения производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда, премировании и материальной помощи по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.6. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу, письменно предупредив об этом работодателя, на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию *(ст. 4 ТК РФ).*

6.7. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклад, ставки заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

6.8. При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Штатное расписание учреждения формируется с учетом требований Постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 г. N 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

6.10. Любые удержания из заработной платы производятся только на основании письменного распоряжения руководителя учреждения и с уведомлением работника под роспись.

6.11. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере, рассматривается как принудительный труд, который запрещён ст. 4 ТК РФ

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в т.ч. при неправильном применении закона) не взыскивается с работника, за исключением случаев счётной ошибки.

6.13. Руководитель учреждения своевременно знакомит всех работников с условиями (тарификацией) оплаты труда, а так же табелем учёта рабочего времени.

6.14 Работодатель обязуется:

6.14.1. при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний с предоставлением каждому работнику расчётного листка (ст. 136 ТК РФ).

6.14.2. производить выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении — в последний день работы (ст. 80 ТК РФ)

По заявлению работника ему одновременно с отпускными может быть выплачена заработная плата за фактически отработанные до начала отпуска дни.

6.14.3. 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 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.

6.15. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника или родителей. Оплата в данном случае производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ.

6.16. Работодатель выплачивает работникам за счёт собственных средств пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня согласно общему трудовому стажу в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.17. Экономия фонда оплаты труда распределяется образовательным учреждением самостоятельно. Совместным решением работодателя и выбранного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на премирование и на оказание материальной помощи работникам учреждения на основании **положений о мерах материального поощрения работников учреждения**. Приказы о материальном поощрении работников в обязательном порядке издаются по согласованию с профкомом;

6.17.1. В случае юбилейной даты работника первичная профсоюзная организация ходатайствует о выплате ему единовременной премии в связи с юбилейной датой. Решение на основании ходатайства ППО принимает руководитель учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда. Юбилейной датой для работника считать 50-летие со дня рождения, 55 лет и каждые 5 лет.

6.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт руководитель учреждения

6.19. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24% (но не менее 4 %), утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными перечнями № 1, 2, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их

должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам СОУТ.

До проведения в установленном порядке СОУТ, работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

6.20. Работодатель не вправе отказать работнику, занятому во вредных условиях труда, в повышенном размере оплаты его труда до тех пор, пока на каждое рабочее место с условиями труда, предусмотренными в отраслевых перечнях вредных условий труда, не дано заключение о том, что оно соответствует требованиям безопасности.

6.21 Профсоюзный орган образовательного учреждения:

6.21.1. Принимает участие в работе комиссии по разработке локальных нормативных актов учреждения по оплате труда;

6.21.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объёме выплатой заработной платы работникам;

6.21.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

6.22. Работодатель устанавливают доплату в размере до 30% к должностному окладу работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации; Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир (территориальное отраслевое соглашение)).

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. При проведении аттестации педагогических работников образовательного учреждения в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказ Минобр и науки от 24.03.2023 № 196) и приказами **Министерства образования Владимирской области** соблюдаются следующие условия:

7.1.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

7.1.2. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы, учитываются в течение срока их действия в соответствии с Соглашением между Министерством образования Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ и Соглашением о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир (территориальное отраслевое соглашение). (приложение № 1 «Таблица учета квалификационных категорий»).

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ рассматриваются главной аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работника.

7.1.3. В случае истечения срока действия первой и высшей квалификационной категории педагогических работников во время с учетом п.п.2.8.; 2.9.; 2.15 СОГЛАШЕНИЯ о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов

регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир на 2026-2029 годы (территориальное отраслевое Соглашение) временной нетрудоспособности при выходе их на работу уровень заработной платы сохраняется с учетом установленной им квалификационной категории в индивидуальном порядке не более чем на один год.

7.1.4. Процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования **с предоставлением портфолио, сформированным согласно Основаниям для установления квалификационной категории (первой или высшей), в том числе в электронном виде, при проведении аттестации педагогических работников, утвержденным Министерством**:

- Для педагогических работников, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников отрасли образования, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», а также награжденных знаками Министерства образования и науки РФ, название которых начинается со слов «Почетный работник», «Отличник»; имеющих ученую степень или ученое звание.
- Для педагогических работников, достигших возраста 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин и имеющих стаж педагогической работы не менее 25 лет.
- **Для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы не менее 30 лет.**
- Для педагогических работников победителей второго, победителей и лауреатов третьего и заключительного этапов общероссийского конкурса «Учитель года России»;победителей и лауреатов регионального и заключительного этапов общероссийского конкурса «Воспитатель года России»; **победителей и лауреатов регионального конкурса «Педагог года Владимирской области»;победителей конкурса на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности**; **победителей первого (отборочного)и второго (регионального) этапов Всероссийского конкурса «Мастер года»**; подготовивших победителей и призеров очных международных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, а также очных региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), а также участников национальных и международных чемпионатов по профессиональному мастерству, в том числе по стандартам «Ворлдскиллс» (Worldskills), **участников финала, а также отборочных соревнований, приравненных к финалу, чемпионатов по профессиональному мастерству «Профессионалы» и «Абилимпикс» (чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ**), в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами); по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

при переводе педагогических работников частных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией;

7.1.5 Решения об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 года, принимается аттестационной комиссией Министерства только на основании поданного педагогическим работником заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте квалификационная категория была установлена».

7.1.6. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

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

- при переезде работника из другого региона (области, края, республики) Российской Федерации;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- **при поступлении на работу лиц, прибывших из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы или по результатам аттестации им была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности. При этом в случае несовпадения наименования имеющейся квалификационной категории наименованиям квалификационных категорий, присваиваемых в Российской Федерации, оплата осуществляется на уровне первой квалификационной категории**;;
- при переводе педагогических работников частных образовательных организаций, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, если их аттестация осуществлялась аттестационной комиссией;

7.1.7. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника.

7.2. Работники в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания с учетом п.п.2.8.; 2.9.; 2.15 СОГЛАШЕНИЯ о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир на 2026-2029 годы (территориальное отраслевое Соглашение) .

7.3. Работодатель освобождает педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей с учетом п.п.2.8.; 2.9.; 2.15 СОГЛАШЕНИЯ о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования городской округ Владимир на 2026-2029 годы (территориальное отраслевое Соглашение) .

7.4. За счёт бюджетных ассигнований выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам, участвующим в проведении указанной государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по ее подготовке и проведению, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Постановлением Правительства Владимирской области.

7.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

7.6. Изменение требований к квалификации 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 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации,

проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

7.7. При установлении размера оплаты труда гражданам Российской Федерации, имеющим установленные на территории Украины квалификационные категории педагогических работников:

«специалист», «специалист первой категории», «специалист второй категории», либо присвоенную первую квалификационную категорию, приравниваются к педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию в течение срока действия имеющихся категорий;

«специалист высшей категории», либо присвоенную высшую квалификационную категорию, приравниваются к педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию в течение срока действия имеющихся категорий.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать **«Соглашение по охране труда»** с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.

8.2. Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.

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

Организовывать на начало учебного года обучение по охране труда работников учреждения и проверку их знаний требований охраны труда.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании СОУТ.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки одни раз в год.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда рассматривать представленные ими акты проверок, представления и своевременно принимать меры к устранению выявленных нарушений.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработка.

8.18. При наличии возможности выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей;

предоставлять работникам спортивные сооружения и спортивный инвентарь для организации оздоровительно-спортивных мероприятий.

8.19. Оборудовать (по возможности) в школе помещение для отдыха работников, свободных от занятий.

8.20. На основании Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утверждённых приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.07.2021 №467Н.

возмещать за счет страховых взносов на случай травматизма, подлежащих уплате в ФСС РФ часть расходов на проведение обязательных мероприятий по охране труда:

- на специальную оценку условий труда;
- обеспечение соответствия уровня запыленности и загазованности воздуха, а также уровня шума, вибрации и излучений нормам охраны труда;
- обучение охране труда определенных категорий работников;
- приобретение средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проведение медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.21. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

1. Работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.п. 3 настоящего пункта, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при

прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.22. Работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от короновирусной инфекции, по их письменному заявлению предоставить оплачиваемый из фонда оплаты труда отпуск в размере одного календарного дня за каждый этап вакцинации. Указанный отпуск по желанию работника, можно присоединить к очередному отпуску или использовать его раздельно в удобное для работника время.

Решение о предоставлении оплачиваемых дней указанного отпуска принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации руководителем ОУ при наличии средств экономии ФОТ,

8.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается 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.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Профсоюз берет на себя обязанность по защите социально-экономических прав работников, не являющихся членами профсоюза (за исключением обязательств, реализация которых обеспечивается за счет средств корпоративных фондов членов профсоюза) при условии, что по их письменному заявлению работодатель ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 % от заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации не освобожденных от основной работы: председателя первичной организации, его заместителя, членов профсоюзного комитета в случаях:

- сокращения численности или штата работников организации,
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа - Президиума городского комитета профсоюза.

Увольнение руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации не освобожденных от основной работы: председателя первичной организации, его заместителя, членов профсоюзного комитета в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения Президиума городского комитета профсоюза.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель информирует не реже одного раза в год коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений организаций и частных лиц) и расходованию их согласно смете.

9.11. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.12. Учет мнения профкома обязателен при принятии локальных нормативных актов:

- о графике отпусков *(ст. 123 ТК РФ)*;
- о режиме работы (рабочего времени) всех категорий работников;
- об установлении и изменениях объема учебной нагрузки (тарификации);
- об установлении сроков выплаты заработной платы работникам;
- об установлении, отмене надбавок и доплат, а также изменении их размеров;
- о распределении выплат стимулирующего характера и использовании фонда экономии заработной платы;
- о должностных обязанностях работников;
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка;
- о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- о графиках сменности (ст. 103 ТК РФ);

- о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- об утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- об определении сроков проведения СОУТ;
- об изменении существенных условий труда;
- проектов иных документов и локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы и права работников.

9.13. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

9.14.По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка *(ст. 190 ТК РФ);*
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда *(ст. 147 ТК РФ);*

9.15. С предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременности назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях празднования юбилеев, рождения детей, смерти близких родственников, прохождения медицинского обследования и длительного лечения.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.17. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

10.18. Представление работников образовательных организаций (в том числе

руководящих) к государственным и ведомственным наградам осуществлять по согласованию с городской организацией Профсоюза.

XI. Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи

Работодатель обязуется:

11.1. Организовать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

11.2. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в ОУ;

11.3. Устанавливать наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных в положении о стимулирующих выплатах;

11.4. Направлять на курсы повышения квалификации женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

11.5. В качестве меры социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, устанавливать им надбавки на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

11.6. Содействовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту работников из числа молодежи;

11.7. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством РФ;

11.8. Предоставлять председателям и активу молодежных советов и комиссий профсоюзных организаций свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

11.9. Способствовать развитию творческой активности молодежи, активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

XII. Контроль выполнения коллективного договора.
Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников1-2 раза в год.

12.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

12.9. В случаях невыполнения работодателем каких-либо пунктов коллективного договора, коллектив оставляет за собой право на коллективные действия.

Принято на профсоюзном собрании коллектива.
Протокол № 3 от 24 августа 2026 г.

Директор школы

Курицына Е.Д.

Председатель ПК Черемных В.Б.

Приложение

Таблица учета квалификационных категорий

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении работы на разных должностях (или переходе на другие должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работы, 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, на основании приказа руководителя образовательной организации в следующих случаях:

№ п.п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2	3
1.	**Учитель, преподаватель**	**Воспитатель (независимо от места работы); 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 профильным темам из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР); преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины (ОБЗР)**
2.	Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
3.	**Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины допризывной подготовки**	**Учитель-преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности и защиты Родины»(ОБЗР), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры**
4.	**Руководитель физического воспитания**	**Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР)**
5.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
6.	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
7.	Учитель-дефектолог, учитель логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

8.	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	**Преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер**
9.	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации, **педагог дополнительного образования**
10.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры, руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
11.	Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
12.	Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
13.	**Инструктор по физической культуре Педагог - психолог Музыкальный руководитель, социальный педагог**	**Воспитатель, педагог дополнительного образования в ДОУ (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)**
14.	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог дополнительного образования	Тьютер
15.	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, **социальный педагог**	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, **социальный педагог**
16.	Учитель, преподаватель физкультуры	Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре
17.	Педагог дополнительного образования	Учитель (при **совпадении** профиля преподаваемого предмета)
18	**Преподаватель профессиональной образовательной организации**	**Мастер производственного обучения по профилю преподаваемой дисциплины**
19	**Учитель, учитель-дефектолог (при выполнении учебной**	**Учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)**

	(преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)	
20	**Учитель, преподаватель, социальный педагог, старший вожатый, педагог организатор, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-библиотекарь, воспитатель, старший воспитатель (кроме педагогических работников дошкольных образовательных учреждений)**	**Советник Директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.**

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях (или переходе на другие педагогические должности), по которым совпадают должностные обязанности, профили работ, рассматриваются аттестационной комиссией Владимирской области на основании письменного заявления работников.

Прошнуровано
Пронумеровано на 32 листах
Скреплено печатью
Директор _____
Курицына Е.Д.

Председатель ПК _____
Черемных В.Б.