

<p>От работодателя: Директор Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Щеколдинская средняя общеобразовательная школа»</p>  <p>Н.О. Тюлегенова «23» декабря 2025 г.</p>	<p>От работников: Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Щеколдинская средняя общеобразовательная школа»</p>  <p>С.Г. Лебедева «23» декабря 2025 г.</p>
---	--

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Щеколдинская средняя общеобразовательная школа»  
172317, Тверская область, Зубцовский МО  
ул. Центральная, д. 34

на 2026-2028 гг.

Д.Щеколдино  
Тверская область  
2025

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Щеколдинская средняя общеобразовательная школа»

**1.2.** Основой для заключения коллективного договора являются законодательство Российской Федерации, законодательство субъекта Российской Федерации «Тверская область», региональное отраслевое соглашение между Министерством образования Тверской области и Тверской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**1.3.** Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

**1.4.** Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя –директора Тюлегеновой Натальи Олеговны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – профком) Лебедева Светлана Георгиевна.

**1.5.** В совместной деятельности Работодатель и профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

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

**1.6.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

**1.7.** Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором (изменениями и дополнениями в коллективный договор), Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации под подпись,

обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон права и обязанности сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений.

**1.9.** Профком представляет и защищает права и интересы членов Профкома по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профкоме в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профкома, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профкомом (статья 30 ТК РФ).

**1.10.** Все локальные нормативные акты образовательного учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством, если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Положения коллективного договора учитываются работодателем при разработке и принятии локальных актов образовательного учреждения (положение, порядок, правила, инструкция, регламент, графики работы и отпусков, форма расчетного листка, тарификационный список и др.), приказов и распоряжений, в том числе по утверждению локальных нормативных и иных актов образовательного учреждения, включая определение конкретных мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальной поддержки работников и по другим социально-трудовым вопросам (планы, программы и др.).

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (ст. 12 ТК РФ).

Порядок действия локальных нормативных актов, включая срок действия, определяется в соответствии со статьей 12 ТК РФ.

**1.11.** Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно с профкомом обсуждать вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательном учреждении, и не позднее семи рабочих дней направлять профкому свой мотивированный письменный ответ по каждому вопросу.

**1.12.** Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения); мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства.

**1.13.** Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

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

**1.14.** Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации образовательного учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в образовательном учреждении.

**1.15.** Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

**1.16.** Положения коллективного договора являются базовыми гарантиями заключения трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**1.17.** Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

**1.18.** Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2026 года и действует по 31 декабря 2028 года.

Стороны имеют право один раз продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

## **II. Развитие социального партнерства и координация действий сторон коллективного договора**

**2.1.** В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

**2.1.1.** Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

**2.1.2.** Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.

**2.1.3.** Создавать на равноправной основе постоянно действующую двустороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта договора, его заключения и осуществления текущего контроля за выполнением договора (далее – Комиссия).

Комиссия вправе разрешать разногласия, спорные вопросы по толкованию и выполнению положений договора.

Состав комиссии определяется Сторонами на заседании Комиссии и закрепляется в протоколе заседания Комиссии. Срок полномочий комиссии составляет три года.

**2.1.4.** Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

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

**2.1.6.** Осуществлять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров в целях повышения эффективности действия коллективного договора.

**2.1.7.** Считать приоритетным в совместной деятельности направление по реализации молодежной политики в учреждении.

**2.1.8.** Руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/ № ВБ-107/08/634 «О Примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений») в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**2.2.** Работодатель обязуется:

**2.2.1.** При подготовке проектов локальных актов учреждения, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, не менее чем за две недели, информировать о них Профком, учитывать его мнение и положения настоящего договора.

**2.2.2.** Способствовать участию представителей работников в работе органов управления учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

**2.2.3.** Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, и другую необходимую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

**2.2.4.** Обеспечивать учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

**2.2.5.** Обеспечивать учет мнения профкома при подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное.

**2.3.** Профком обязуется:

**2.3.1.** Способствовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

**2.3.2.** Представлять, выражать и защищать правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профкома учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профкома, в комиссии по трудовым спорам и суде.

**2.3.3.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

**2.3.5.** Оказывать членам Профкома помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**2.3.6.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

**2.3.7.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

**2.3.9.** Оказывать ежегодно материальную помощь членам Профкома в сложных жизненных ситуациях.

**2.3.10.** Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**2.4.** Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и

коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

**2.5.** Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

**2.6.** Работодатель при принятии приказов, а также составлении иных документов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, учитывает положения настоящего коллективного договора.

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законодательством, законодательством Тверской области, настоящим коллективным договором заблаговременно направляет в профком проекты локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, принимает акты с учетом мнения профкома.

**2.7.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- 8) положение о премировании работников;
- 9) положение об оказании материальной помощи работникам.

### **III. Трудовые отношения и обеспечения занятости**

**3.1.** При регулировании трудовых отношений Стороны исходят из того, что важнейшим условием благополучия человека является его занятость.

**3.2.** Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха,

применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников образовательного учреждения.

**3.3.** Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также именно в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**3.4.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р) (далее - Программа), а также с учетом иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Устава учреждения, настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов учреждения.

**3.5.** Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

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

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

**3.6.** Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

**3.7.** Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, высшего образования, а также дополнительные профессиональные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

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

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой

49.1 ТК РФ, а также с учетом настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов учреждения.

**3.8.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

**3.9.** Работники учреждения (в том числе руководитель и заместители руководителя) наряду с работой, определенной трудовым договором, могут выполнять дополнительную работу в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по должностям педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством.

При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники, за исключением руководителя и его заместителей, имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. Изменение установленного объема учебной нагрузки осуществляется в порядке и на основаниях, предусмотренных для педагогических работников (с учетом положений настоящего пункта).

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам в учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, что учителя, преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

**3.10.** Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным

приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 № 196, и локальными актами работодателя.

**3.11.** При аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при оценке профессиональной компетентности и результатов их профессиональной деятельности аттестационная комиссия учреждения учитывает условия труда работников, обеспеченность работников средствами для исполнения должностных обязанностей.

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

**3.13.** Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

**3.14.** При регулировании в учреждении вопросов, связанных с установлением тождества по должностям педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, применяются нормативные правовые и иные акты, настоящий коллективный договор и локальные нормативные акты учреждения.

**3.15.** При введении в образовательном учреждении электронного документооборота в сфере трудовых отношений в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ работодатель принимает с учетом мнения профкома локальный нормативный акт о введении электронного документооборота.

**3.3.** Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

**3.3.1.** До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

**3.3.2.** Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ.

**3.3.3.** Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

**3.3.4.** Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

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

**3.3.6.** Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

**3.3.7.** В случае изменения требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не использовать это в качестве основания для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при успешном прохождении им аттестации.

**3.3.8.** Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка определения условий их становления и (или) при увеличении), размеров постоянных выплат стимулирующего характера, установленных на год, размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии),

а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

**3.3.9.** Обеспечивать условия труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне места нахождения работодателя (возможность приема пищи, осуществления санитарно-гигиенических нужд и др.).

**3.3.10.** Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

**3.3.11.** При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

**3.4.** Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;

- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества;

- развитие системы взаимодействия с другими образовательными организациями с целью обмена опытом в различных формах.

**3.5.** Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов.

**3.6.** Работодатель обязан:

- сообщать профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - не позднее чем за три месяца.

- при письменном уведомлении профкома о предстоящих мероприятиях по сокращению численности или штата работников учреждения прилагать: проекты

приказов о сокращении численности или штата работников, перечень сокращаемых должностей и список сокращаемых работников, проект нового штатного расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, информации об изменении учебной нагрузки, количества классов и групп. Критериями массового высвобождения работников в отрасли считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом их повышения и расширения, в том числе.

**3.7.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять по согласованию с работодателем свободное от работы время не менее двух часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**3.8.** При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- лицам, принимавшим участие в специальной военной операции.

**3.9.** Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

**3.10.** При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

**4.1.** Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

**4.2.** Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую выплачивается ставка заработной платы (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а

также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т. п.), присутствие на которых работника обязательно. Для остальных работников и руководителей организаций норма рабочего времени 40 часов в неделю.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья

Работники-инвалиды не входят в перечень лиц, по заявлению которых работодатель обязан установить неполное рабочее время.

Время ежедневной работы (смены) для инвалида, указанное в медицинском заключении, является для него максимальной продолжительностью ежедневной работы (смены) и полной нормой труда и не влечет пропорционального уменьшения оплаты труда.

**4.3.** Неполное рабочее время, устанавливается в соответствии со статьей 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю 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. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

**4.4.** В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

**4.5.** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

**4.6.** Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им тарификацией до начала каникул, и в соответствии с графиком работ, согласованным с профкомом.

Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий текущий ремонт, работа на территории и пр.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

**4.7.** Расписание занятий составляется с учетом мнения профкома и рационального использования рабочего времени учителя, допуская минимальные перерывы между занятиями.

**4.8.** Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

**4.9.** Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условия.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профкома.

Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

**4.10.** В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

**4.11.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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

**4.12.** Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч.4 ст. 153 ТК РФ).

Дата другого дня отдыха указывается работником в заявлении-согласии на работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни отдельных работников организаций, приостановка работы которых невозможна по производственно-технологическим условиям или в организациях с непрерывным производством (школы - интернаты и т.п.) допускается с предоставлением выходных дней в другие дни недели согласно графика, согласованного с профкомом и на условиях, оговоренных в коллективном договоре.

**4.13.** Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска устанавливается в соответствии с законодательством и исчисляется в календарных днях.

Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от

03 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков осуществляется с письменного согласия работника.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно не позднее, чем за 2 недели до его начала.

В случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ отпуск должен быть продлен по согласованию с работодателем. По соглашению между работником и работодателем отпуск переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска менее, чем за 2 недели.

Работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска при переносе отпуска, если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

**4.14.** При предоставлении ежегодного отпуска учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее десяти месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

**4.12.** Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (свадьба, рождение ребенка, смерть члена семьи и пр.) и по другим уважительным причинам:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (по согласованию с работодателем) – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства -1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников -3 дня;
- в случае призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации, направлении на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключении им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - 2 дня.

**4.1.15.** Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий для указанных должностей работников устанавливаются Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

**4.16.** Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ).

- категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).

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.

**4.17.** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 92, ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации, Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10. 1974 № 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».

**4.18.** Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

**4.19.** Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванного на военную службу по мобилизации, направленного на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключившего контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключившего контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга(и) в отпуске.

## **V. Оплата и нормирование труда**

**5.1.** В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда Стороны совместно стремятся к повышению уровня оплаты труда работников.

**5.2.** Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Тверской области, муниципальными правовыми актами об установлении систем оплаты труда.

**5.3.** Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников учреждения, которое разрабатывается с участием профкома.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

**5.4.** Работодатель обеспечивает формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не допуская установления различных размеров «ученико-часа», тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию в учреждении.

**5.5.** Размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера за результативность работы в предыдущем учебном году, премий (по результатам работы в текущем учебном году, разовых премий) и иных выплат стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, определяются на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

**5.6.** В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в учреждении создается комиссия, в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и профкома.

Количественный и персональный состав комиссии ежегодно утверждается приказом учреждения на начало учебного года с учетом мнения профкома.

В полномочия комиссии входит:

- анализ представленных документов по оценке результативности и эффективности труда работников;
- оценка выполнения работниками, включая совместителей (внутренних и внешних), утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

**5.7.** Установление заработной платы, включая распределение стимулирующих выплат работникам, а также разработка и согласование формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата педагогических работников, по инициативе работодателя может осуществляться с участием профкома.

**5.8.** Оплата часов внеурочной деятельности, являющейся неотъемлемой и обязательной частью основной общеобразовательной программы, осуществляется в размере, соответствующем размеру оплаты часов учебной нагрузки педагогического работника независимо от формы реализации внеурочной деятельности (сетевая форма, проектная деятельность и др.).

**5.9.** Оплата дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей педагогических работников, осуществляется в соответствии с перечнем таких работ с указанием размера оплаты.

Размеры и условия дополнительных выплат за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской(педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

**5.10.** Работодатель по обращению профкома информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат в разрезе основных категорий работников.

**5.11.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: за первую половину месяца - 20 числа текущего месяца и за вторую половину - 5 числа следующего месяца.

Обязанность работодателя по соблюдению сроков выплаты заработной платы считается выполненной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника в указанные даты.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

**5.12.** При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического 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.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

**5.13.** Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан предоставить расчетный листок не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

**5.14.** Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, входящие в базовую часть заработной платы работников, которая в структуре их заработной платы должна составлять не менее 70 процентов (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера);

доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды работ);

выплаты стимулирующего характера (включая премии).

**5.15.** Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, включают предусмотренные системой оплаты труда учреждения компенсационные и стимулирующие выплаты, но не ниже размеров, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится работникам в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ с учетом Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 г. № 26-П, когда учитывается не только тарифная (базовая) часть заработной платы, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

**5.16.** Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на дистанционную (удаленную) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

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

**5.17.** Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

**5.18.** Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя, получают вознаграждение как за период их фактического выполнения в течение учебного года, так и в каникулярные периоды, не совпадающие с их отпуском (в том числе в период летних каникул).

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период необоснованное изменение (уменьшение) размеров всех видов установленных выплат педагогическим работникам за классное руководство по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

На время длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другому педагогическому работнику может быть поручена дополнительная работа по осуществлению классного руководства с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени выполнения дополнительной работы в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству работодатель вправе отменить выполнение данной работы, предупредив педагогического работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня, с прекращением осуществления всех видов установленных работнику выплат за классное руководство.

**5.19.** За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям 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, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном. Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

**5.20.** Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников.

**5.21.** Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников.

**5.22.** Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами

оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

**5.23.** По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - до двух лет;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» - до одного года;

- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350) – до одного года;

- по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев) – до одного года;

- по окончании исполнения полномочий освобождённого профсоюзного работника – до двух лет;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – до одного года;

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

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, 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, - до одного года.

В случае истечения срока действия квалификационной категории в период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ работникам, призванным на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - на срок 6 месяцев.

**5.24.** При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат работнику учреждения по вине иных должностных лиц учреждения требования по возмещению учреждению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

**5.25.** Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются Правительством Москвы.

**5.26.** Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы(иной режим рабочего времени), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

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

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

## **VI. Социальные гарантии и льготы**

**6.1.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**6.1.1.** Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

**6.1.2.** В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, а также формирования механизма их социальной поддержки разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

**6.1.3.** Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья социального найма нуждающимся работникам.

**6.1.4.** Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка.

**6.1.5.** Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

**6.1.6.** Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

**6.1.7.** В качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни учреждения и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

**6.1.8.** Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

**6.1.9.** Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

**6.1.10.** Аттестация в целях установления педагогическому работнику первой или высшей квалификационной категории, осуществляется региональной аттестационной комиссией без участия специалистов, проводящих всесторонний анализ его профессиональной деятельности, в следующих случаях:

- педагогический работник, который не менее 12 месяцев является членом Профсоюза или работником организации, профсоюзная организация которой уполномочила Профсоюз представлять интересы своих работников при прохождении аттестации, претендует на повторное установление (подтверждение) имеющейся (имевшейся) первой или высшей квалификационной категории по одной из должностей педагогических работников, и представил в аттестационную комиссию аналитическую справку о результатах профессиональной деятельности, подписанную работодателем (руководителем образовательной организации) и представителем выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;

- педагогический работник претендует на повторное установление (подтверждение) имеющейся (имевшейся) первой или высшей квалификационной категории по одной из должностей педагогических работников, и представил сведения о том, что в течение трех лет перед подачей заявления на проведение аттестации ежегодно участвовал в качестве специалиста в проведении всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, проходящих аттестацию;

- педагогический работник имеет государственные награды и почетные звания Российской Федерации, ведомственные награды и знаки отличия федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, награды Тверской области, Губернатора Тверской области, Законодательного Собрания Тверской области, полученные за достижения в педагогической деятельности,

- педагогический работник является победителем или призером (1-3 место) конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в том числе педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, организуемых органами исполнительной власти Российской Федерации и Министерством образования на региональном и федеральном уровне, и представил в региональную аттестационную комиссию соответствующие подтверждающие документы;

**6.1.11.** При проведении аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории региональной аттестационной комиссией учитываются грамоты, благодарности, дипломы, сертификаты и иные документы, свидетельствующие о достижениях в педагогической деятельности, выданные исполнительными органами Тверской области, включая

Министерство образования, органами местного самоуправления муниципальных образований Тверской области, общественными объединениями и организациями, включая Профсоюз, юридическими и физическими лицами.

**6.1.12.** Сохранять уровень оплаты труда, предусмотренный для работников, имеющих (имевших) соответствующие квалификационные категории, на срок до одного года:

- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией организации;

- длительной (более 2 месяцев) временной нетрудоспособности;

- при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, годового отпуска, предусмотренного подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- на период текущего учебного года в случае истечения срока действия квалификационной категории у работников пенсионного возраста и принятии ими решения о прекращении трудовой деятельности по окончании текущего учебного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более 1 года, уровень оплаты труда работника сохраняется до наступления пенсионного возраста.

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в региональную аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия региональной аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

**6.1.13.** Учитывать квалификационные категории, установленные по должностям служащих с наименованием «старший» являются производными должностями от одноименных должностей специалистов, что подтверждается наличием общей квалификационной характеристики по таким должностям педагогических работников, как «воспитатель (включая старшего)», «педагог дополнительного образования (включая старшего)», «тренер-преподаватель (включая старшего)», «методист (включая старшего)», «инструктор-методист (включая старшего)», независимо от того, по какой конкретно должности она присвоена.

**6.1.14.** 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 по данной должности.

**6.1.15.** Обеспечить дополнительные социальные гарантии, в том числе:

- поощрять за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10 лет в связи с 50, 55, 60, 65, 70, 75 -летием в размере не менее месячного оклада;
- при серьезных материальных затруднениях оказывать материальную помощь по своему усмотрению.

**6.1.16.** Установить персональную выплату работнику в связи с:

- собственной свадьбой в размере установленном положением о персональных выплатах;
- рождением ребенка – в размере должностного оклада;
- смерти близких родственников - в размере не более должностного оклада.

**6.2.** Стороны согласились:

**6.2.1.** Не допускать случаев направления работодателями педагогических работников организаций в служебные командировки (в том числе на повышение квалификации и переподготовку) с отрывом от основной работы без возмещения им расходов по командировке в соответствии законодательством.

Признать недопустимость прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума за счет средств работников.

**6.2.3.** Признать, что работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, 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.

**6.2.4.** Обеспечить в дни проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА), когда образовательное учреждение становится пунктом проведения экзамена, педагогическим работникам и другим работникам, не задействованным в проведении ГИА, для которых помещение для проведения ГИА является рабочим местом, перемещение их на другое рабочее место или возможность осуществления методической и (или) другой работы вне образовательного учреждения.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

**7.1.** Работодатель обязуется:

**7.1.1.** Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

**7.1.2.** Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

**7.1.3.** Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

**7.1.4.** Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2024 г. № 347н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

**7.1.5.** Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

**7.1.6.** Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

**7.1.7.** Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

**7.1.8.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

**7.1.9.** Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

**7.1.10.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

**7.1.11.** Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

**7.1.12.** Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ, статья 11 Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2025)).

**7.1.13.** Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

**7.1.14.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

**7.1.16.** Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**7.1.17.** Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**7.1.18.** Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (*статья 214 ТК РФ*).

**7.1.19.** Выполнять ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе образовательного учреждения в зимних условиях.

**7.1.20.** Своевременно производить паспортизацию условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения.

**7.1.21.** Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров

**7.1.21.** Организовывать текущий ремонт помещений образовательного учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по

охране труда и технике безопасности. Также Работодатель обязан проводить внеплановый ремонт здания школы.

**7.1.22.** Принимать меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к образовательному учреждению, очищению пешеходных дорожек от льда или обработке обледенелых участков песком.

**7.1.23.** Гарантировать наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

**7.2.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

**7.3.** Работники обязуются:

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

**7.3.2.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

**7.3.3.** Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя. Проходить обязательное психиатрическое освидетельствование. (статья 220 ТК РФ, Приказ Минздрава России от 20.05.2022 N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование" (Зарегистрировано в Минюсте России 30.05.2022 N 68626), Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277)

**7.3.4.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

**7.3.5.** Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**7.4.** Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

**7.5.** Профком обязуется:

**7.5.1.** Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

**7.5.2.** Заслушивать на заседаниях профкома отчеты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса.

**7.5.3.** Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проведению оценки профессиональных рисков;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса.

**7.5.4.** Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

**7.5.5.** Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором

**7.6.** Работодатель и профком совместно определяют особенности организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта организации (дистанционная (удаленная) работа), в том числе осуществляют дистанционный производственный и профсоюзный контроль за соблюдением санитарных норм и правил при организации работы вне стационарного рабочего места.

**7.7.** Работодатель и профком определяют порядок и сроки обеспечения работников необходимым оборудованием и средствами, контролируют обеспечение рабочего места персональным компьютером (ПК), который должен соответствовать требованиям санитарных норм и правил.

## **VIII. Поддержка молодых педагогов**

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

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

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

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами, в размере и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной общественной деятельности молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, участия в профессиональных и творческих конкурсах;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- содействие в формировании у молодых педагогов здорового образа жизни через вовлечение в физкультурно-оздоровительную и спортивную деятельности;

- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательном учреждении, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в форме Клуба молодых педагогов образовательного учреждения.

**8.2.** Профсоюз совместно с работодателем:

- способствует распространению лучших педагогических практик образовательного учреждения в целях профессионального развития молодых педагогов;

- разрабатывает положение о наставничестве, включая критерии осуществления педагогического наставничества и оценку такой деятельности;

- проводит обучающие мероприятия для молодых педагогов, в том числе по вопросам образовательной политики и реализации социально-трудовых прав работников;

- содействуют реализации плана работы (программы развития) Клуба молодых педагогов;

- содействуют успешному прохождению аттестации молодых педагогов.

- предоставлять Клубу молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

### **8.3. Профсоюз:**

- информирует молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Клуба молодых педагогов учреждения;
- информирует молодых педагогов о мероприятиях и проектах, реализуемых для молодых педагогов, и привлекает к участию в них;
- утверждает план работы (программу развития) Клуба молодых педагогов, оказывает поддержку в деятельности Клуба, в том числе финансовую.

### **8.4. Работодатель обязуется:**

- обеспечить закрепление наставников за педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- обеспечивать дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- направлять молодых педагогов на образовательные и иные мероприятия, реализуемые в рамках Соглашения;
- назначить ответственного за работу с молодыми педагогами из числа руководящих работников учреждения;
- предоставлять Клубу молодых педагогов помещение и необходимое оборудование для проведения заседаний и мероприятий.

## **IX. Дополнительное профессиональное образование работников**

### **9.1. Стороны договорились о том, что:**

**9.1.1.** Работодатель с участием и по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учётом плана развития учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

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

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

**9.1.4.** Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные

программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

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

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

**9.1.6.** При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения профкома (статья 187 ТК РФ).

**9.1.7.** Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

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

**9.1.9.** Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

**9.1.10.** В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре (ст. 116 ТК РФ).

## **Х. Гарантии профсоюзной деятельности**

**10.1.** В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Тверской области, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель признает профком единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями.

**10.2.** Работодатель обязуется:

**10.2.1.** Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**10.2.2.** Обеспечивать порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в безналичной форме без оплаты за услуги по их начислению и перечислению в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 377 ТК РФ, а также с учетом профсоюзных нормативных документов, принятых по вопросам уплаты, распределения и перечисления членских профсоюзных взносов.

**10.2.3.** Обеспечивать обязательное заключение трехстороннего соглашения о перечислении профсоюзных взносов между работодателем, первичной профсоюзной организацией и территориальной организацией Профсоюза и перечислять в полном объеме с расчетного счета учреждения на расчетный счет территориальной организации Профсоюза не позднее дня выплаты работникам заработной платы в соответствии с действующим законодательством. При обращении профсоюзных органов предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

**10.2.4.** При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет территориальной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере, определяемом и устанавливаемом в соответствии с Уставом Профсоюза (статья 377 ТК РФ).

**10.2.5.** При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

**10.2.6.** Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**10.2.7.** Предоставлять профкому оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

**10.2.8.** Предоставлять в бесплатное пользование профкому помещения в целях делового общения и осуществления общественно значимых функций, в том числе для организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы.

**10.3.** Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

**10.3.1.** Председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, вправе отказаться от части установленной ему учебной нагрузки на период реализации профсоюзных полномочий и выполнения общественно значимой работы, в течение которого ему выплачивается ежемесячная выплата за счет средств работодателя.

**10.3.2.** Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы, а также на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

**10.3.3.** Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия

вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

**10.3.4.** Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций образовательных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**10.3.5.** В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

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

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о

добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

**10.3.6.** Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год.

**10.3.7.** Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации и их служебном продвижении.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за личный вклад в общие результаты

деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере до 30% должностного оклада и предоставляется два оплачиваемых дня к основному отпуску.

**10.4.** Профком гарантирует:

**10.4.1.** Информирование членов Профсоюза, работников образовательного учреждения о развитии социально-партнерского взаимодействия в учреждении, в том числе о выполнении коллективного договора, локальных нормативных актов, принятых с участием профкома;

**10.4.2.** Привлечение членов Профсоюза к участию в мониторингах и опросах с целью изучения их ожиданий и потребностей, измерения качества проводимой работы и выработки новых проектов и программ, направленных на социальную поддержку членов Профсоюза.

**10.4.3.** Содействие повышению трудовой дисциплины, качеству труда, формированию корпоративной культуры, предотвращению возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров в образовательном учреждении.

**10.4.4.** Своевременное рассмотрение проектов локальных нормативных актов и представление работодателю мотивированное мнение (согласование) по ним.

**10.4.5.** Обеспечение выполнения условий настоящего коллективного договора в пределах своей компетенции, а также положений регионального соглашения и других соглашений, распространяющихся на работодателя и работников.

**10.4.6.** Представление и защиту трудовых прав членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в суде, а также академических прав и профессиональных интересов - в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

**10.4.7.** Ходатайство перед работодателем о представлении к наградам работников учреждения и участие в принятии учреждением решений о награждении работников.

**10.4.8.** Организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников учреждения и членов их семей за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

**10.4.9.** Вовлечение членов Профсоюза, включая молодых педагогов, в активную профсоюзную деятельность, конкурсное движение и волонтерскую деятельность.

доплату председателям первичных профсоюзных организаций в виде стимулирующей выплаты и предоставления двух оплачиваемых дней к основному отпуску.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон коллективного договора**

**11.1.** Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду.

**11.2.** Стороны договорились и обязуются:

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

**11.2.2.** Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

**11.2.3.** Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

**11.2.4.** Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения.

**11.2.5.** Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса

**11.2.6.** Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

**11.2.7.** Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профкому, в порядке, установленном Уставом Профкома, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

**11.2.8.** Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

**О закреплении положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой сохраняется уровень оплаты труда с учетом квалификационной категории, установленной по должности указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности). музыкальный руководитель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа, при совпадении профиля, направления

	дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности и защиты Родины	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду;	Мастер производственного обучения; инструктор по труду

старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); музыкальный руководитель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; инструктор-методист
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; инструктор-методист	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Старший вожатый, педагог-организатор	Педагог-организатор; старший вожатый; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка,

	направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
--	---