

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Действующее трудовое законодательство определяет лишь общий порядок заключения коллективного договора. В соответствии со ст. 42 ТК РФ порядок разработки и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

1. Коллективно-договорная кампания

1.1. Уведомление о начале коллективных переговоров.

1.1.1 Инициатором коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Однако логичным представляется, когда инициатива по заключению коллективного договора исходит от работников и их представителя – первичной профсоюзной организации.

Если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников, то решение о начале коллективных переговоров принимается на заседании её выборного органа – профсоюзного комитета

1.1.2. Решение и предложение о начале коллективных переговоров, в том числе с указанием конкретных представителей от работников для участия в комиссии по коллективным переговорам (это может быть председатель первичной профсоюзной организации, члены профсоюзного комитета), направляется руководителю образовательной организации. Руководитель образовательной организации, получивший предложение в письменной форме, обязан вступить в переговоры в течение 7 дней, направив профсоюзному комитету письменный ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по коллективным переговорам и издать приказ о начале коллективных переговоров.

1.1.3. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора влечёт административную ответственность (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.28 КоАП РФ).

1.2. Образование комиссии по ведению коллективных переговоров.

В соответствии с ч. 1 ст. 35 ТК РФ для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и организации контроля за выполнением на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Полномочия членов комиссии подтверждаются соответствующими решениями сторон: приказом руководителя и решением профкома.

1.3. Разработка проекта коллективного договора и приложений к нему.

В соответствии со ст. 41 ТК РФ содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. Этой же статьей предусмотрен возможный перечень вопросов, по которым в коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников.

Таким образом, мы рекомендуем следующую структуру коллективного договора:

1. Общие положения.
 2. Социальное партнёрство. Управление образовательной организацией.
- Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.
3. Трудовые правоотношения.
 4. Оплата труда.
 5. Рабочее время, время отдыха.
 6. Охрана труда и здоровья.
 7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.
 8. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, кадровая политика, аттестация педагогических работников.
 9. Молодёжная политика и наставничество.
 10. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза.
 11. Заключительные положения.

Образец коллективного договора образовательной организации.

Руководитель учреждения
образования

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Ф.И.О.
«__» _____ 2026 г.

_____ Ф.И.О.
«__» _____ 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

_____ на 2026-2029 годы

г. _____

2026 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор **[название организации]** (далее – **[сокращенное название организации]**), Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнёрства в сфере труда в **[название организации]**.

1.2. Коллективный договор заключён на основании и в соответствии с:

Федеральными и региональными нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»);

Актами социального партнёрства:

- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации (далее – Федеральное отраслевое соглашение) **[указать даты действия]**;

- Соглашением между _____ (далее – Региональное отраслевое соглашение);

- **[Территориальным отраслевым соглашением между [_____] и [_____] территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на [2026 – 2029] годы (далее – Территориальное отраслевое соглашение)]**.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются полномочные представители работников и работодателя: **[директор]** – как представитель работодателя **[название организации]** (далее – Работодатель); профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации **[название организации]** – как представитель работников **[название организации]** в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – Выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников **[название организации]**.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования (далее – Профсоюз), если работник не уполномочил представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнёрства,

указанными в п. 1.2 Коллективного договора, Коллективным договором применительно к конкретному работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительно оплачиваемые отпуска и (или) дни отдыха в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.6. Стороны договорились, что Выборный орган первичной профсоюзной организации является единственным полномочным представителем работников **[название организации]** при разработке и подписании Коллективного договора, учете мнения и согласовании локальных нормативных актов, решений работодателя, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учёте в первичной профсоюзной организации членов Профсоюза.

1.7. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнёрства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.8. Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами, в том числе с привлечением учредителя **[название организации]** и вышестоящей профсоюзной организации.

1.9. К Коллективному договору приняты следующие приложения:

- инструкция о порядке учёта мотивированного мнения и согласования (приложение № 1);
- перечень работников с ненормированным рабочим днём (приложение № 2);
- порядок и условия оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений донецкой народной республики (приложение №3);
- выплаты компенсационного характера (приложение №4);
- выплаты стимулирующего характера (приложение №5);
- размеры доплат за специфику и сложность работы (приложение №6);
- размеры доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (приложение №7);
- соглашение по охране труда (приложение №8).

**2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО. УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ГАРАНТИИ ПРАВ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.**

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие **[название организации]** и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении **[название организации]**:

- согласование;
- учёт мотивированного мнения;
- ведение коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- проведение консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- урегулирование трудовых споров, а также споров, возникающих между участниками образовательных отношений.

2.3. Перечень локальных нормативных актов и решений, принятие которых Работодателем осуществляется с учётом мнения или согласования с Выборным органом первичной профсоюзной организации, предусматривается в Инструкции о порядке учёта мотивированного мнения и согласования при принятии локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации, которая является Приложением № 1 к Коллективному договору.

2.4. При решении конфликтных ситуаций стороны, в первую очередь, используют взаимные консультации и переговоры как форму социального партнёрства с целью учёта интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряжённости в **[название организации]**.

2.5. В соответствии с п. 1.6. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Выборного органа первичной профсоюзной организации как единственного представительного органа работников, в соответствии с нормативными правовыми актами и актами социального партнёрства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Признать деятельность Профсоюза значимой для образовательной организации.

2.6.2. Не допускать ограничений гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, а также принуждения, увольнения и иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.6.3. Предоставлять Выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности бесплатно помещения, необходимые для организации его работы, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ, **[Территориального отраслевого соглашения]**.

2.6.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п. 2.7.2 Коллективного договора), ежемесячно, бесплатно и своевременно (в день выдачи заработной платы) перечислять членские профсоюзные взносы с их заработной платы в размере и порядке, определённом Уставом Профсоюза, решениями выборных органов Профсоюза.

2.6.5. По запросу Выборного органа первичной профсоюзной организации размещать информацию о деятельности Профсоюза на интернет-сайте, страницах в социальных сетях **[название организации]** и информационных стендах.

2.6.6. Включать представителей Выборного органа первичной профсоюзной организации в органы управления, привлекать к участию в работе комиссий **[название организации]** по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

2.6.7. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка работников **[название организации]**, являющихся членами Профсоюза, для выполнения общественных обязанностей на время участия в заседаниях профсоюзных органов, собраниях, учебных мероприятиях, которые созываются Профсоюзом на муниципальном, региональном, федеральном уровнях, а также для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.6.8. В соответствии со ст. 377 ТК РФ устанавливать выплаты за выполнение работы по контролю и развитию социального партнёрства в сфере труда как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в **[название организации]** председателю – **[указывается размер выплаты]**.

2.6.9. В соответствии с п. 2.1.2. Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального отраслевого соглашения]** направлять в Выборный орган первичной профсоюзной организации работников для ознакомления с актами социального партнёрства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, иными соглашениями.

2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.7.1. Содействовать работодателю в вопросах функционирования **[название организации]**.

2.7.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Выборный орган первичной профсоюзной организации защищать их права в соответствии с ч. 2

ст. 30 ТК РФ. В этом случае работники обязуются уплачивать взнос «солидарности» в размере 2 % от месячной заработной платы.

2.7.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов осуществлять контроль за соблюдением законодательства в **[название организации]**, защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников (включая руководящих работников), являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени, в том числе оказывать методическую и организационно-правовую помощь в вопросах, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.7.4. Участвовать в работе комиссий **[название организации]** по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

2.7.5. Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнёрства, указанных в п. 1.2. Коллективного договора, иных соглашений.

3. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ.

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. В соответствии с п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» установление штатного расписания находится в компетенции образовательной организации.

3.1.2. При установлении штатного расписания в части наименования должностей работодатель руководствуется Едиными квалификационными справочниками, Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ.

3.1.4. Условиями, обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с условиями, предусмотренными статьей 57 ТК РФ, являются:

- конкретная продолжительность рабочего времени, объем часов педагогической или учебной работы в зависимости от должности и особенностей труда;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих 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);

- конкретные размеры выплат компенсационного характера; - конкретные 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 **[название организации]** показателей и критериев;

- класс (подкласс) условий труда, вредные и опасные факторы, воздействующие на работника в период выполнения работ; - обязанности, связанные с составлением и заполнением документации с целью исключения составления и заполнения работниками избыточной документации в соответствии с приказом Минпросвещения России от 06.11.2024 № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками...».

3.1.5. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени, наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.1.6. Работники **[название организации]** вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством, в порядке и на условиях, предусмотренных п. 4.1.5. Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального отраслевого соглашения]**.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При заключении, изменении, прекращении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ.

3.2.2. Вести журнал ознакомления работников с документами, указанными в ч. 3 ст. 68 ТК РФ, п. 4.1.6. Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального отраслевого соглашения]**. Указанная обязанность распространяется и на вновь принятые локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.

3.2.3. Направлять работников в Выборный орган первичной профсоюзной организации для ознакомления с Региональным отраслевым соглашением, **[Территориальным отраслевым соглашением]**, Коллективным договором..

3.2.4. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации за счет средств

[название организации] в порядке, определяемом ст. 196 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.2.5. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде в соответствии со ст. 66, ст. 66.1 ТК РФ.

3.2.6. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии с документами, указанными в п. 3.1.2. Коллективного договора.

3.2.7. При решении вопроса об установлении испытательного срока руководствоваться ст. 70 ТК РФ. По согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности (направлению подготовки) в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.

3.2.8. Соблюдать особенности трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

3.2.9. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений трудового законодательства.

3.2.10. Не допускать принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия.

3.2.11. Не допускать применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.2.12. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнёрства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.2.13. Допускать изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2- 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором. Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данных работодателем в связи с производственной необходимостью без учёта требований ч. 2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.2.14. Допускать изменение условий трудового договора по правилам ст. 74 ТК РФ в связи с изменениями организационных или технологических условий труда только на новый учебный год. Под такими условиями понимается:

- изменение числа классов-комплектов; - групп или количества обучающихся (воспитанников);
- изменение количества часов по учебному плану; - изменение режима работы работника и (или) [название организации];
- изменение образовательных программ.

3.2.15. Уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда руководствоваться ст. 74 ТК РФ.

3.2.16. Оформлять дополнительные соглашения при изменении любых условий и (или) сведений трудового договора. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение о заключении трудового договора в новой редакции.

3.2.17. Расторгать трудовые договоры с работниками только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

3.2.18. Расторгать трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.2.19. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, Коллективным

договором, актами социального партнёрства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Министерства Просвещения РФ от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников...».

3.3.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 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 квалификационная категория.

3.3.3. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учётом её состояния здоровья.

3.3.4. При разработке локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников и локальных нормативных актов о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководствоваться соответственно примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22.12.2025 № ОК-3775/08/756) и примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22.12.2025 № ОК-3774/08/757).

3.3.5. Стороны совместно оказывают содействие в обращении в межведомственную рабочую группу по оптимизации процессов по снижению бюрократической нагрузки в сфере образования, комиссию по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников в министерстве образования.

3.3.6. При регулировании вопросов трудовых отношений в части определения категорий «близкие родственники» и «юбилейные даты» стороны договорились:

- под близкими родственниками понимаются: родители, супруги, дети, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновлённые;

- юбилейными датами считаются даты начиная от 20 лет и далее каждые 5 лет.

3.3.7. Членам Профсоюза предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха, которые могут быть присоединены к отпуску, предоставлены в другой период [в том числе в период каникул], являющийся для работников рабочим временем, по следующим основаниям:

3.3.7.1. По семейным обстоятельствам:

а) бракосочетание работников – 3 календарных дня;

б) бракосочетание детей – 1 календарный день;

в) смерть близких родственников – 3 календарных дня;

г) переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;

д) проводы на службу в армию детей – 1 календарный день;

е) супругу при выписке новорожденного из роддома – 1 календарный день;

ж) каждому из родителей (опекуну, попечителю) в многодетной семье, имеющему троих и более детей, из расчета 1 день отпуска за третьего ребенка и по 1 дню за каждого последующего ребенка в возрасте до 14 лет.

3.3.7.2. Педагогическим работникам, чьи воспитанники заняли призовые места на международных, российских, межрегиональных, областных олимпиадах (соревнованиях, конкурсах) – до 10 календарных дней в год.

3.3.7.3. Председателю Профсоюзной организации – 3 календарных дня.

3.3.7.4. Членам выборных органов Профсоюзной организации – 1 календарный день.

3.3.7.5. Уполномоченному по охране труда – 1 календарный день.

3.3.7.6. Успешно выполнившим нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» – 1 календарный день.

3.3.7.7. Членам аттестационных комиссий, работникам, привлекаемым к проведению государственной итоговой аттестации – 1 календарный день.

[3.3.7.8. Работникам, не использовавшим листы временной нетрудоспособности в течение календарного года – [] календарных дня.]

3.3.8. Членам Профсоюза, на которых возложены общественно значимые виды деятельности, устанавливается персональный повышающий коэффициент за:

3.3.8.1. Выполнение работы по контролю и развитию социального партнёрства как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс.

3.3.8.2. Содействие в создании условий, повышающих результативность деятельности организации, благоприятного климата в коллективе.

3.3.8.3. Участие в разработке локальных нормативных актов, подготовку и организацию социально значимых мероприятий в организации.

3.3.8.4. Контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.8.5. Контроль выполнения условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров, соглашений.

3.3.9. Члены Профсоюза имеют право на расторжение трудового договора по инициативе работника в день, указанный в заявлении.

3.3.10. Члены Профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя только по согласованию с Профсоюзной организацией.

3.3.11. Члены Профсоюза освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей на время участия в заседаниях профсоюзных органов, собраниях, учебных мероприятиях, которые созываются организациями Общероссийского Профсоюза образования на муниципальном, региональном, федеральном уровнях, а также для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров - до 14 раз в год.

[3.3.12. Членам Профсоюза устанавливается выплата за работу в организациях, расположенных в сельской местности, не менее 12 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учётом учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени)].

3.3.13. Членов Профсоюза можно перевести на дистанционную работу в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим причинам, [каникулярный период], при условии соблюдения требований, установленных приказом Минпросвещения России № 268, а также требований, установленных ТК РФ в отношении дистанционных работников.

3.3.14. Членам Профсоюза по ходатайству Профсоюзной организации досрочно снимается дисциплинарное взыскание.

[3.3.15. В соответствии с п. ____ Коллективного договора работникам, осуществляющим наставничество, предоставляются следующие дополнительные меры поддержки:

- 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска;**
- методический день не менее 2 раз в месяц.]**

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, её повышение и улучшение условий выплаты в совместной деятельности.

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Донецкой Народной Республики, муниципальными правовыми актами, актами социального партнёрства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора.

4.3. В соответствии со ст. 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

- компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы (в т.ч. классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство педагогическими объединениями) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за квалификационную категорию, за ученую степень и звание, за работу в сельской местности, персональный повышающий коэффициент, премиальные выплаты.

4.4. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.6. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается трудовым договором, Положением об оплате труда в процентном отношении к окладу (ставке), не допуская двоякого толкования, а также установления «вилки».

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

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

4.8. Снижение размера премии при применении дисциплинарного взыскания допускается только за тот месяц, в котором взыскание было наложено.

При этом уменьшение премии не может снизить общий размер месячной зарплаты работника более чем на 20%.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления начисленных сумм в кредитную организацию (банк), указанную в заявлении работника.

За первую половину месяца – **[указывается дата]** числа расчетного месяца, окончательный расчет – **[указывается дата]** числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ, ДНР.

4.10. Изменение кредитной организации (банка), в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.11. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в Социальный фонд России, Фонд обязательного медицинского страхования, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя с учетом мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.13. Работникам, полностью отработавшим в течение месяца норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата (далее – доплата). Размер доплаты исчисляется как разница между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и начисленной работнику заработной платой за месяц.

4.14. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда **[название организации]** условия и порядок оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в примерном положении об оплате труда, а могут быть улучшены в зависимости от финансовой возможности **[название организации]**.

4.15. Сверхурочная работа оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой 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.

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

4.16. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере: до 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.17. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права).

Конкретные повышенные размеры оплаты труда по указанным основаниям устанавливаются по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.18. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть уменьшена по причине неисполнения работодателями своей обязанности по проведению специальной оценки условий труда.

4.19. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего

работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры выплат определяются по соглашению сторон трудового договора, заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.20. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников (в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время), работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.21. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.22. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы.

В других случаях простоя оплата производится по правилам ст. 157 ТК РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени исходят из того, что:

5.1.1. Рабочее время работников [название организации] регулируется с учетом положений главы 15 ТК РФ.

5.1.2. Конкретный режим рабочего времени, в том числе условия об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда, устанавливаются:

- приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность...» (далее – приказ Минпросвещения России № 268);

- приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность..., и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре...» (далее – приказ Минпросвещения России № 269).

5.1.3. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности устанавливаются:

- продолжительность рабочего времени;
- нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;
- нормы часов учебной (преподавательской) работы.

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

5.1.5. Для других категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 92, 263.1, 350 ТК РФ.

5.1.6. Суммированный учет рабочего времени может вводиться работодателем в случаях и порядке, установленном ст. 104 ТК РФ.

5.1.7. В случаях и на условиях, предусмотренных ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256 ТК РФ, работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.1.8. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение к работе не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не чаще 3 раз в неделю (Приказ Роструда от 11.11.2022 N 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»), в сумме не должно превышать 4 часов в неделю и должно быть документально зафиксировано в таблице учёта рабочего времени.

5.1.9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2 к коллективному договору).

5.1.10. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. При суммированном учёте рабочего времени сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

5.1.11. **[Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего**

работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является **сверхурочной работой**]. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п. 4.15, 5.1.10 коллективного договора.

5.1.12. Работодатель не допускает установление избыточной отчётности педагогических работников.

При определении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками, руководствуется приказом Минпросвещения России от 06.11.2024 № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками...», рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти и Общероссийского Профсоюза образования по сокращению и устранению избыточной отчётности, положениями Регионального отраслевого соглашения.

5.2. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.2.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ.

5.2.2. Конкретная продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников, руководящих работников **[название организации]** устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.2.3. Продолжительность отпусков других категорий работников устанавливается в соответствии со ст. 115-119 ТК РФ с учетом особенностей их труда и характера работы.

5.2.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

5.2.5. Не позднее, чем за 3 недели до наступления нового календарного года работодатель совместно с Выборным органом первичной профсоюзной организации организует прием заявлений на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с указанием желаемых дат отпуска.

5.2.6. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ. В остальных случаях - по согласованию сторон Коллективного договора при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника **[можно указать иные основания]**.

5.2.7. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);

- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ); - работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);

- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);

- работники, призванные на военную службу по мобилизации в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ);

- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).

5.2.8. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

5.2.9. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.2.10. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- работникам с ненормированным рабочим днем (приложение № 2 к Коллективному договору);

- многодетным родителям (опекунам, попечителям), имеющим троих и более детей, из расчета 1 календарный день отпуска за третьего ребенка и по 1 календарному дню за каждого последующего ребенка в возрасте до 14 лет.

5.2.11. Стороны отмечают, что работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- работникам, перечисленным в ст. 128 ТК РФ;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам-совместителям, если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству, на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- супругам военнослужащих, если отпуск супруга больше, чем отпуск работника, на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

В остальных случаях - по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2.12. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день, стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 5 Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. N 268.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

6.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является приложением к коллективному договору, с определением в нем мероприятий (правовых, социально-экономических, организационно технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных, по обеспечению средствами индивидуальной и коллективной защиты, ответственных должностных лиц; совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда.

6.1.2. Обеспечивать:

6.1.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности; выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

6.1.2.2. Работу комиссий:

- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий и сооружений;
- по приемке учреждения на готовность к новому учебному году.

6.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.1.4. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений технических инспекторов и членов комиссии по охране труда Региональной организации Профсоюза, уполномоченных по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда), а также устранение указанных в акте проверки нарушений, выявленных в ходе проведения проверки ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.1.5. Обеспечивать участие первичной профсоюзной организации в смотре-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» Общероссийского Профсоюза образования.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством.

6.2.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательного учреждения и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательного учреждения. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

- до 20 процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством;

- до 30 процентов на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

6.2.3. Обеспечить в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации:

- создание и функционирование системы управления охраной труда учреждения; - систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов; - оснащение средствами коллективной защиты; - обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя, перед началом производства работ (оказания услуг)

согласование с другим работодателем (иным лицом) мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

Разработать и принять в соответствии со статьями Трудового кодекса РФ Положение о системе управления охраной труда.

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

6.2.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.

6.2.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда:

- 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, соглашениями, коллективным договором.

- обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с трудовым законодательством.

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ)).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (ст. 147 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день, является приложением к коллективному договору.

6.2.7. Обеспечивать работников:

- сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), мылом и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- средствами коллективной защиты (технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов).

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты и нормы выдачи может являться приложением к коллективному договору (См. приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», а также приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».)

6.2.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты; инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности; обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами;

- обучение работников, занятых на работах с сосудами, работающими под давлением, и кислородными баллонами.

6.2.9. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

6.2.13. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Региональной организации Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.14. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьями 220 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств, в порядке, определяемом по согласованию с профкомом.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

Обеспечить соблюдение условий для прохождения работниками диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса РФ для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, а также рекомендаций по направлению работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, на санаторно-курортное лечение за счет сумм страховых взносов.

6.2.15. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.16. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

6.2.17. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда. При понижении температуры ниже минимальной и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

6.2.18. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.20. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

6.2.21. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда пенсионного и социального страхования РФ, Министерство труда и социальной защиты населения Донецкой Народной Республики, Юго-Западную межрегиональную территориальную государственную инспекцию труда, Региональную организацию профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике, СОЮЗ

ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», прокуратуру о групповом несчастном случае, несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228.1 ТК РФ).

6.2.22. Обеспечить работу в учреждении комиссий по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

6.2.23. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

6.2.24. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.25. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.

6.3. Работодатель организует санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, в том числе оборудуя санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха и психологической разгрузки; организуют посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

6.4. 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.

6.5. Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и повышения эффективности деятельности службы охраны труда в учреждении обязуется:

6.5.1. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю (путем сохранения за работниками заработной платы за эти часы общественно значимой работы) для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательном учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

6.5.2. Освобождать от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов

профсоюзных организаций, уполномоченными по охране труда, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, с сохранением среднего заработка.

6.6. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников неэлектротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

6.7. Работники обязуются:

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

6.7.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.3. 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.

6.7.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.7.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.7.6. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя 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).

6.8. 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.

6.9. Профком обязуется:

6.9.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда с учетом структуры первичной профсоюзной организации и образовательного учреждения (учебные корпуса и т.п.), а также представителей в комиссию по охране труда.

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

6.9.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты представителей работодателей, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

6.9.4. 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;
- готовность учреждения к работе в осенне-зимний период;
- 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 несчастных случаев на производстве;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда и другие.

6.10. Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, в соответствии с законодательством.

6.11. 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:

6.11.1. Обеспечивают в исключительных случаях, предусмотренных частью 1 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации:

- приобретение и выдачу бесплатно всем работникам организации сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на время нахождения работников на рабочих местах;
- проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. Стороны подтверждают, что работники [название организации] пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Донецкой Народной Республики, актами социального партнёрства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников [название организации] в пределах своей компетенции.

7.2.2. Предоставлять по обращению Выборного органа первичной профсоюзной организации бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь, актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных, организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками [название организации] и членами их семей.

7.2.3. Организовывать контроль за работой по организации общественного питания в [название организации], в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

7.2.4. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставлять работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты, проводимых в соответствии с законодательством РФ и ДНР.

7.2.5. В соответствии с п. 10.2.5. перечислять на счёт первичной профсоюзной организации за счёт отчислений денежных средств от приносящей доход деятельности денежные средства на финансирование культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере 0,15 процентов от фонда оплаты труда.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.3.1. В целях адаптации новых работников, являющихся членами Профсоюза, оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

7.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых Выборным органом первичной профсоюзной организации или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- бесплатные консультационные услуги по юридическим вопросам, вопросам охраны труда;
- отдых и оздоровление работников – членов Профсоюза и членов их семей;
- проведение и (или) участие в новогодних праздничных мероприятиях с вручением подарков для детей и (или) внуков членов Профсоюза;

- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных, культурно-массовых и иных мероприятиях.

7.3.3. Оказывать материальную помощь в пределах утверждённой сметы доходов и расходов и в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза.

7.4. Стороны договорились зафиксировать совместные обязательства по предоставлению дополнительных (не предусмотренных законодательством) гарантий.

7.5. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных коллективным договором обязательств Работодателя по предоставлению дополнительных трудовых, социально-экономических прав и гарантий являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

Источником финансирования обязательств Выборного органа первичной профсоюзной организации являются средства профсоюзного бюджета.

7.6. Стороны договорились:

7.6.1. Членам Профсоюза по статье расходов «материальная помощь» сметы доходов и расходов Профсоюзной организации устанавливаются выплаты:

7.6.1.1. В связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.);

7.6.1.2. В случае смерти члена Профсоюза (члена семьи);

7.6.1.3. При наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения;

7.6.1.4. В связи с хищением имущества (кражи, грабежи и др.);

7.6.1.5. В связи с повреждением или уничтожением имущества;

7.6.1.6. К началу учебного года (для имеющих детей школьного возраста);

7.6.1.7. Многодетным семьям.

7.6.2. Членам Профсоюза по статье расходов «премирование членов Профсоюза» сметы доходов и расходов Профсоюзной организации, устанавливаются выплаты:

7.6.2.1. К юбилейным датам;

7.6.2.2. При регистрации брака;

7.6.2.3. При рождении ребенка;

7.6.2.4. К профессиональным и государственным праздникам.

7.6.3. Порядок, размер и условия указанных в настоящем разделе выплат устанавливаются на основании решения Профсоюзной организации, в соответствии со сметой доходов и расходов Профсоюзной организации.

7.6.4. Членам Профсоюза предоставляется возможность использования льготных условий на основании договоров и соглашений, заключённых организациями Профсоюза.

7.6.5. Члены Профсоюза на основании решения Профсоюзной организации могут принять участие в новогодних мероприятиях для своих детей и внуков, проводимых организациями Профсоюза, включая предоставление новогодних подарков.

7.6.6. Члены Профсоюза имеют право на бесплатные юридические консультации по вопросам трудового законодательства, законодательства об охране труда, социального обеспечения, включая бесплатную подготовку юридических документов и судебное представительство. По ходатайству Профсоюзной организации юридическая консультация будет оказана и по другим отраслям права.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

8.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, аттестации.

8.2. К массовому увольнению работников, в соответствии с п. 8.4.1 Регионального отраслевого соглашения **[Территориального отраслевого соглашения]**, относится ликвидация **[название организации]** либо сокращение численности (штата) работников в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников **[название организации]** и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель сообщает об этом в Выборный орган первичной профсоюзной организации в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

8.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представлять органам службы занятости, Выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

8.3.3. Предоставлять работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы не менее чем на 3 часа в неделю.

8.3.4. Соблюдать права и гарантии работников при организации дополнительного профессионального образования, предусмотренные ст. 187 ТК РФ,

п. 2 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», в т.ч. учитывать Разъяснения по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124).

8.3.5. Соблюдать права и гарантии работников, совмещающих работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ. Указанные в ст. 173-176 ТК РФ права и гарантии, при наличии финансовой возможности и по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации, предоставляются также работникам, получающим второе образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности **[название организации]** и обучающимся по образовательным программам, не имеющим государственной аккредитации.

8.3.6. Не препятствовать педагогическому работнику в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории, в том числе не отказывать в заверении необходимых для аттестации документов.

8.3.7. Освобождать педагогических работников от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением среднего заработка.

8.3.8. Проводить аттестацию педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в соответствии с разд. 2 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. Приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. N 196.

8.4. Стороны совместно договорились:

8.4.1. Не допускать принятия решений, которые могут повлечь массовые сокращения работников при проведении структурных преобразований в сфере образования.

8.4.2. Принимать участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

8.4.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимать участие в разработке мер по недопущению проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата работников образовательных организаций.

8.4.4. Принимать меры по развитию системы работы по популяризации педагогической профессии, ранней профориентации, выявлению талантливых обучающихся общеобразовательных организаций, проявляющих интерес к педагогической профессии.

8.5. Стороны договорились:

8.5.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в муниципальных образованиях с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.5.2. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания, учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ», рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5.3. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри **[название организации]**.

8.5.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

Работодатель определяет показатели более высокой производительности труда на основе следующих критериев:

- наличие (уровень) квалификационной категории;
- наличие (уровень) наград: государственные, ведомственные, муниципальные, профсоюзные;
- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- объем учебной нагрузки;

- объем дополнительной работы;
- иной объем работы;
- участие в работе выборных профсоюзных органов.

8.5.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:

- председатели профсоюзных организаций всех уровней;
- работники-предпенсионеры; - молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

8.5.6. В соответствии с п. 5.9.1. Регионального отраслевого соглашения педагогические работники, имеющие квалификационные категории на момент обращения, имеют право обратиться с заявлением в аттестационную комиссию министерства образования Донецкой Народной Республики с заявлением об установлении квалификационной категории без ограничения срока действия.

Аттестационная комиссия министерства образования Донецкой Народной Республики принимает соответствующее решение по согласованию с Региональной организацией Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике.

8.6. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по:

- а) сохранению количества рабочих мест;
- б) проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- в) предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлении времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- г) недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за два года (если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении образовательной организации) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за два месяца; определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

д) недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

е) информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

9. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА И НАСТАВНИЧЕСТВО.

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагоги работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

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

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

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

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

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

9.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах выступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

9.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.6. Стороны признают приоритетным направлением кадровой политики привлечение, закрепление и профессиональное становление молодых специалистов, а также развитие системы наставничества в **[название организации]**.

9.7. Стороны договорились:

9.7.1. Не устанавливать испытание при приеме на работу лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности (направлению подготовки) в течение одного года со дня окончания образовательной организации.

9.7.2. Не направлять на аттестацию на соответствие занимаемой должности в течение первых двух лет после трудоустройства.

9.7.3. Предоставлять молодым специалистам, окончившим в текущем году профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и принятым на работу в **[название организации]** по полученной специальности (направлению подготовки), дополнительные выплаты в первые три года работы в размере 10 процентов от оклада.

9.7.4. Создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов.

9.7.5. Закреплять за молодыми специалистами наставников и устанавливать наставникам доплаты в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждого наставляемого.

Назначение наставника оформляется приказом директора **[название организации]** при наличии письменного согласия как наставника, так и наставляемого.

9.7.6. Предусматривать возможность устанавливать дополнительные меры поддержки наставникам, предусмотренные действующим законодательством.

9.7.7. Признать значимым участие молодых специалистов в совместных мероприятиях, проводимых министерством образования Донецкой Народной Республики, Региональной организацией Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике, **[организацией Общероссийского Профсоюза образования]**, Советом молодых педагогов, Клубом «Наставник» и освобождать молодого специалиста от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении указанных мероприятий. 9.2.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется включать представителей молодежи до 35 лет в состав выборных профсоюзных органов.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

10.2.2. Предоставлять выборному органу территориальной, первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях,

предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

10.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и своевременно на расчетный счет соответствующей организации Профсоюза перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определенном Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления.

Обеспечивать перечисление указанных средств в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

10.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

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

10.3.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.3.2. Члены выборных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с

работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.3.3. Стороны согласились, что членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы в учреждении, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, на условиях, определенных в коллективном договоре, учебная нагрузка устанавливается в объеме ниже средней учебной нагрузки, предусмотренной по структурному подразделению, не менее чем на 10%.

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

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

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

10.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника — другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации либо отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки на срок до одного года.

10.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

10.4.3. Награждение председателей первичных профсоюзных организаций из экономии фонда оплаты труда денежными премиями к Дню профсоюзного работника Донецкой Народной Республики.

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

10.4.5. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого по прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

Предоставление председателям выборных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях коллективного договора.

10.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при избрании по конкурсу на замещение должностей педагогических и научных работников.

10.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Коллективный договор вступает в силу с **[«25» июня 2026 года]** и действует по **[«24» июня 2029 года]**.

11.2. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Донецкой Народной

Республики (в филиал Государственного казенного учреждения Донецкой Народной Республики "Республиканский центр по предоставлению мер социальной поддержки") в семидневный срок со дня его подписания.

11.3. Стороны обязаны вступить в коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора не позднее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

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

11.5. В течение всего срока действия Коллективного договора стороны могут вносить в него изменения на основе взаимной договоренности путем подписания дополнительных соглашений. Вносимые изменения не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим Коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнёрства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора.

11.6. В случае изменения законодательства РФ, актов социального партнёрства, указанных в п. 1.2., в части, улучшающей положение работников по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения стороны применяют нормы законодательства РФ, вышеназванных актов социального партнёрства.

11.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования [название организации], расторжения трудового договора с руководителем [название организации], избрания нового председателя первичной профсоюзной организации [название организации] и в других случаях, предусмотренных ч. 4 – 8 ст. 43 ТК РФ.

11.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Подписи сторон:

Представитель работодателя:

[Директор]
[название организации]
_____ [И.И. Иванов]
« ____ » _____ 2026 г.
М.П.

Представитель работников:

Председатель _____ первичной
профсоюзной _____ организации
[название организации]
_____ [П.П. Петрова]
« ____ » _____ 2026 г.

Образцы приложений к коллективному договору образовательной организации.

Приложение № 1 к Коллективному договору
[название организации] на 2026-2029 годы.

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке учёта мотивированного мнения и согласования при принятии локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации

Г. _____
2026 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Инструкция о порядке учёта мотивированного мнения и согласования при принятии локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – Инструкция) разработана в соответствии с п.п. 1.9., 2.2, 2.3., 2.5. Коллективного договора с целью определения порядка, сроков, форм, требований к процедуре учёта мотивированного мнения и согласования при принятии (изменении, отмене) локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации в [название организации].

1.2. Инструкция является приложением к Коллективному договору.

1.3. Используемые в Инструкции понятия:

Учет мотивированного мнения – это процедура действий сторон Коллективного договора при решении вопросов управления образовательной организации, в ходе которой работодатель не может принять (изменить, отменить) решение или локальный нормативный акт, пока не запросит и не рассмотрит мотивированное мнение Выборного органа первичной профсоюзной организации.

Согласование – это процедура действий сторон Коллективного договора при решении вопросов управления образовательной организации, в ходе которой работодатель может принять (изменить, отменить) решение или локальный нормативный акт только при наличии письменного согласия Выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. ПОРЯДОК УЧЁТА МНЕНИЯ.

2.1. Работодатель запрашивает мотивированное мнение Выборного органа первичной профсоюзной организации при:

2.1.1. Принятии (изменении, отмене) локальных нормативных актов:

- графика сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- правил по охране труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 772н);
- локальных нормативных актов по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 9 Приложение N 2 к Приказу Минпросвещения России от 4 апреля 2025 г. N 269).

2.1.2. Принятии решений:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);

- по порядку проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, раздел 2 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. N 196);

- по привлечению к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- по разделению рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ, п. 23 «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха...», утв. приказом Минпросвещения России от 4 апреля 2025 г. N 268);

- по привлечению работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- по очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);

- по установлению конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);

- по установлению конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- по применению необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);

- по формам подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечню необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);

- по установлению норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);

- по предоставлению преподавательской работы руководящим работникам, работникам;

- по замене средств индивидуальной защиты, смывающих средств.

2.1.3. Работодатель учитывает мнение Выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии других локальных нормативных актов и (или) решений, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования.

2.2. Процедура учёта мотивированного мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации:

2.2.1. Работодатель направляет проект локального нормативного акта (проект приказа о принятии решений, предусмотренных п. 2.1.2. Инструкции) и обоснование по нему в Выборный орган первичной профсоюзной организации.

2.2.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта (проекта

приказа) рассматривает его и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

2.2.3. Если мотивированное мнение Выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта (проекта приказа) либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель:

- может согласиться с ним;
- в случае несогласия, в течение трёх дней после получения мотивированного мнения, провести дополнительные консультации с Выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

- работодатель вправе принять локальный нормативный акт (приказ);
- Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать локальный нормативный акт (приказ) в Государственной инспекции труда (далее – ГИТ) либо в суде.

2.2.5. На титульном листе (в грифе) локального нормативного акта проставляется отметка об учёте мнения Профкома с указанием даты и номера мотивированного мнения (протокола).

3. ПОРЯДОК СОГЛАСОВАНИЯ.

3.1. Работодатель согласует с Выборным органом первичной профсоюзной организации:

3.1.1. Принятие (изменение, отмену) локальных нормативных актов: - положения об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ):

- **[указываются иные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда];**

- положения о работе с персональными данными (п. 10 ст. 86 ТК РФ); - положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22.12.2025 № ОК-3774/08/757);

- положения о нормах профессиональной этики (приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22.12.2025 № ОК-3775/08/756);

- инструкции по охране труда.

3.1.2. Принятие решений:

- по досрочному снятию дисциплинарного взыскания;
- по увольнению работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие

работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- по увольнению работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- по не установлению испытательного срока;

- по установлению конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- изменение даты отпусков, помимо оснований предусмотренных ст. 124 ТК РФ;

- по предоставлению отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ;

- по предоставлению длительного педагогического отпуска, если факт предоставления отпуска отрицательно скажется на образовательном процессе;

- по предоставлению прав и гарантий работникам, предусмотренных ст. 173-176 ТК РФ, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности [название организации] и обучающимся по образовательным программам, не имеющим государственной аккредитации.

3.2. Процедура согласования с Выборным органом первичной профсоюзной организации:

3.2.1. Работодатель направляет в Выборный орган первичной профсоюзной организации проект локального нормативного акта (проект приказа о принятии решений, предусмотренных п. 3.1.2 Инструкции);

3.2.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта (приказа) рассматривает проект локального нормативного акта (приказа) и принимает решение согласиться с проектом нормативного акта (приказа) или выразить несогласие;

3.2.3. В случае согласия Выборного органа первичной профсоюзной организации с проектом локального нормативного акта (приказа) Работодатель подписывает локальный нормативный акт (приказ);

3.2.4. В случае несогласия Выборного органа первичной профсоюзной организации с проектом локального нормативного акта (приказа) стороны проводят дополнительные консультации до момента достижения согласия по проекту локального нормативного акта (приказа).

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ.

4.1. Стороны несут ответственность за несоблюдение порядка, сроков, форм, требований к процедуре учёта мотивированного мнения и согласования, предусмотренных Инструкцией.

4.2. Несоблюдение Работодателем порядка учёта мнения и (или) согласования локальных нормативных актов (решений) влечет за собой признание принятых локальных нормативных актов и (или) решений не подлежащими применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

4.3. Если мотивированное мнение (согласование) Выборного органа первичной профсоюзной организации не направлено Работодателю в установленный срок, Работодатель вправе принять локальный нормативный акт или решение.

4.4. Стороны обеспечивают конфиденциальность персональных данных работников, содержащихся в документах, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Для разрешения разногласий по проекту локального нормативного акта (приказа) стороны имеют права привлекать учредителя и вышестоящие профсоюзные организации.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

5.1. Инструкция вступает в силу одновременно с Коллективным договором и действует в течение всего срока его действия.

5.2. Изменения в настоящую Инструкцию вносятся по соглашению сторон в порядке, установленном для внесения изменений в Коллективный договор.

5.3. В случае изменения законодательства Российской Федерации, актов социального партнёрства, указанных в п. 1.2. Коллективного договора, положения Инструкции применяются в части, не противоречащей вновь принятым нормативным правовым актам (актам социального партнёрства).

Приложение № 2 к Коллективному договору
[название организации] на 2026-2029 годы.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ
с ненормированным рабочим днём, которым предоставляется
дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска

№	Должность	Продолжительность отпуска
1.	Директор	[3] календарных дня
2.	Заместитель директора	[3] календарных дня
3.	Водитель	[3] календарных дня
...	...	[...] календарных дня

Обратите внимание! В соответствии со ст. 101 ТК РФ под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В п. 5.1.8 образца коллективного договора содержатся условия эпизодического привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня, а максимальный размер законом не ограничен.

Таким образом, перечень работников может быть расширен, а продолжительность дополнительного отпуска может быть увеличена.

**ПОРЯДОК
И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ
И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

1. Порядок и условия оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики (далее - Условия оплаты труда, учреждения) регулируют Условия оплаты труда работников и руководителей учреждений.

2. Условия оплаты труда носят для учреждений обязательный характер.

3. Условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Донецкой Народной Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящими Условиями оплаты труда.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждений и должно содержать перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц с указанием размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), в соответствии с единой тарифной сеткой (далее - ЕТС), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в учреждении Условиями оплаты труда.

6. Оплата труда работников учреждений осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящими Условиями оплаты труда.

Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже величины минимального размера оплаты труда.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Донецкой Народной Республики.

При индексации (увеличении) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10. Формирование фонда оплаты труда учреждений осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, законодательством Донецкой Народной Республики.

11. Доведение средней заработной платы отдельных категорий работников до целевых значений, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 1 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688, в течение года осуществляется в том числе путем выделения дополнительных финансовых средств из бюджета Донецкой Народной Республики и использования их для осуществления выплат стимулирующего характера в случае необходимости доведения уровня оплаты труда до целевых значений.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Работникам учреждений с учетом условий их труда и норм законодательства Российской Федерации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Повышение оплаты труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифных ставок) в зависимости от класса условий труда (далее - КУТ), в размере 4% при КУТ 3.1; 5% при КУТ 3.2; 6% при КУТ 3.3; 7% при КУТ 3.4; 8% при КУТ 4.

Повышение оплаты труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Доплата работникам за работу в условиях совмещения должностей, расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

3. Выплаты работникам за работу в ночное время производятся за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет не менее 20 процентов части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника определяется путем деления размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется:

в размере части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) с учетом выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), с учетом выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При этом учитываются доплаты и надбавки, установленные в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), и в абсолютном значении в зависимости от отработанного времени.

6. Доплата работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается в размере от 5 до 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

Условия осуществления выплаты устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Доплата водителям автотранспортных средств за ненормированный рабочий день устанавливается в размере 25 процентов от тарифной ставки за фактически отработанное время.

8. Доплата работникам, которые в соответствии с трудовым договором используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов, устанавливается в размере 10 процентов от тарифной ставки.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам учреждений, с учетом результатов профессиональной деятельности, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

1.1. Надбавка за почетные звания устанавливается работникам за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины <*>, Донецкой Народной Республики, СССР, союзных республик СССР в следующих размерах:

<*> Почетное звание Украины - по дате Указа Президента Украины, присвоенное при условии не позднее 7 апреля 2014 г.

"заслуженный" - до 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

"народный" - до 40 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

При наличии у работников двух или более званий надбавка устанавливается по одному (высшему) званию как по основной должности, так и по совместительству.

Надбавка за почетные звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся почетным званием.

Соответствие почетного звания профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется руководителем учреждения.

1.2. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся ученым званием, в следующих размерах:

"профессор" - до 33 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

"доцент, старший научный сотрудник" - до 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Соответствие ученого звания профилю деятельности работника определяется руководителем учреждения. Документы, удостоверяющие наличие ученого звания, должны соответствовать требованиям действующего законодательства.

1.3. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, в следующих размерах:

"доктор наук" - до 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

"кандидат наук" - до 15 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника определяется

руководителем учреждения. Документы, удостоверяющие наличие ученой степени, должны соответствовать требованиям действующего законодательства.

1.4. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

1.5. Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица, выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые приступившие к работе по специальности не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения.

Надбавка устанавливается по основному месту работы.

1.6. Надбавка за сложность и напряженность в работе устанавливается работникам в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанная надбавка отменяется или уменьшается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

1.7. Выплата стимулирующего характера устанавливается за престижность педагогического труда: руководителям образовательных учреждений, руководителям учебных (учебно-воспитательных) структурных подразделений, заместителям руководителей по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам.

1.7. Доплата за классность водителям автотранспортных средств устанавливается в следующих размерах:

водителям II класса - 10 процентов от тарифной ставки;

водителям I класса - 25 процентов от тарифной ставки.

Надбавка начисляется за фактически отработанное водителем время.

1.8. Надбавка машинистам по стирке и ремонту спецодежды устанавливается в размере 20 процентов от тарифной ставки.

1.9. Надбавка шеф-повару, не освобожденному от основной работы, устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада (оклада, тарифной ставки).

1.10. Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год), а также премирование работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность.

Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как

индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждений.

3. Экономия фонда оплаты труда учреждений может быть использована на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь, в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Приложение № 6 к Коллективному договору
[название организации] на 2026-2029 годы.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА СПЕЦИФИКУ И СЛОЖНОСТЬ РАБОТЫ

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	За работу в общеобразовательном учреждении с наличием интерната, в том числе в санаторном общеобразовательном учреждении для обучающихся, нуждающихся в длительном лечении:	
	руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя	15
	педагогические работники	15
	иные работники	10
2.	За работу в дошкольном образовательном учреждении, общеобразовательном учреждении, имеющем группы (классы) с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):	
	руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя	10
	педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких группах, классах)	15
3.	За работу в дошкольном образовательном учреждении, общеобразовательном учреждении для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, осуществляющем образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам:	
	руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер	20
	педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	25

	иные работники	15
4.	За работу в профессиональном образовательном учреждении, имеющем группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):	
	руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя	10
	педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких группах)	20
5.	За работу в общеобразовательном учреждении с наличием интерната для обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:	
	руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники	20
6.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа (зачисленных в образовательное учреждение на полное государственное обеспечение) в общеобразовательном учреждении или профессиональном образовательном учреждении:	
	руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер	15
	педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	15
7.	За работу в специальном учебно-воспитательном учреждении для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением:	
	руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники	25
8.	За работу в образовательном учреждении (обособленном структурном подразделении), созданном для обучения лиц, содержащихся в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы:	
	руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители	15

	руководителя, педагогические и иные работники	
9.	За работу в учреждении, оказывающем психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь детям:	
	руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические работники	10
	иные работники	5
10.	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:	
	педагогические работники	10

Примечание:

1. Доплаты за специфику и сложность работы устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по соответствующей должности (профессии), соответствующего разряда ЕТС.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за специфику и сложность работы рассчитываются от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку.

При наличии у работника права на установление ему доплат за специфику и сложность работы по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за специфику и сложность работы, предусмотренные пунктом 2 таблицы, не устанавливаются в учреждениях, указанных в пункте 3 таблицы.

3. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за специфику и сложность работы, определяется учреждением исходя из особенностей выполнения работником своих должностных обязанностей (трудовых функций), в пределах фонда оплаты труда учреждения и фиксируется в локальном нормативном акте.

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ,
НЕ ВХОДЯЩЕЙ В КРУГ ОСНОВНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОБЯЗАННОСТЕЙ**

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Учителям за классное руководство: 1 - 4-х классов 5 - 11(12)-х классов	 10 15
2.	Преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных учреждений за кураторство (классное руководство)	15
3.	Учителям 1 - 4-х классов за проверку тетрадей	до 15
4.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	 до 20 до 15 до 10
5.	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультационными пунктами	до 10
6.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (объединения), секретарю комиссии (объединения)	до 10
7.	Преподавателям профессиональных образовательных	до 15

	учреждений за организацию практической подготовки (руководителям производственной практики)	
8.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, заведение библиотечной работы	до 15
9.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 10
10.	Работникам учреждения, ответственным за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате учреждения должности делопроизводителя); за работу с архивом учреждения	до 10
11.	Работникам общеобразовательного учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к учреждению и обратно (подвоз детей)	до 15

Примечание:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 - 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 3 - 4 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), - 14 человек;

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городах (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями

здоровья), - 25 человек (в классах компенсирующего обучения - 20 человек);

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений - предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами;

в профессиональных образовательных учреждениях (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) - 25 человек;

в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья профессиональных образовательных учреждений - 15 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. Доплата за кураторство (классное руководство) в профессиональных образовательных учреждениях в одной группе может устанавливаться только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения). В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться другими работниками учреждения, ведущими в них учебные занятия.

5. При установлении доплаты педагогическим работникам общеобразовательных учреждений и профессиональных образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультационными пунктами учитываются оснащенность их оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, трудоемкость работы по его содержанию и иные факторы, влияющие на сложность выполнения указанной дополнительной работы.

6. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте.

7. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Водителям школьных автобусов, непосредственно осуществляющим перевозку обучающихся от мест проживания до места расположения образовательной организации, устанавливается доплата за специфику профессиональной деятельности в размере до 210% от оклада (тарифной ставки).

Решение об установлении водителям школьных автобусов,

непосредственно осуществляющим перевозку обучающихся от мест проживания до места расположения образовательной организации, принимается руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

9. Работникам учреждений систем образования и науки могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

9.1. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 80 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

Система показателей и критериев, позволяющих оценить результативность труда работников, разрабатывается учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте.

Решение об установлении надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – исполнительным органом Донецкой Народной Республики или органом местного самоуправления Донецкой Народной Республики, в ведении которых находится данное учреждение;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда.

9.2. Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается руководителям учреждений и их заместителям, руководителям учебных (учебно-производственных) структурных подразделений и их заместителям, педагогическим и научным работникам в зависимости от продолжительности педагогической и (или) научной работы.

Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается в процентах от должностного оклада, педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку, в следующих размерах при стаже педагогической и научной работы.

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

Порядок установления надбавки за стаж педагогической и научной работы, определения стажа педагогической (научной) работы утверждается органом исполнительной власти Донецкой Народной Республики, реализующим государственную политику в сфере образования.

Надбавка за стаж научной работы устанавливается в процентах от должностного оклада научным работникам в следующих размерах при стаже научной работы:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;
от 5 до 10 лет - 15 процентов;
от 10 до 15 лет - 20 процентов;
свыше 15 лет - 30 процентов.

Порядок установления надбавки за стаж научной работы, определения стажа научной работы работникам учреждений системы науки утверждается исполнительным органом Донецкой Народной Республики, осуществляющим межотраслевое регулирование в сфере научной, научно-технической и инновационной деятельности.

9.3 Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку).

9.4. Надбавка за наличие квалификационного разряда устанавливается мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций, имеющим квалификационный разряд по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, не ниже разряда (класса, категории), присваиваемого обучающимся по окончании обучения (при предоставлении документа, подтверждающего присвоение разряда).

Надбавка за наличие квалификационного разряда устанавливается в размере от 20 до 40 процентов от должностного оклада. Конкретный размер надбавки в указанном диапазоне утверждается руководителем организации, в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения, в соответствии с локальным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда организации.

Приложение № 8 к Коллективному договору [название организации] на 2026-2029 годы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации работников (наименование организации)

Ф.И.О.
« ____ » _____ 202_ г.

УТВЕРЖДАЮ:
Должность

Ф.И.О.
« ____ » _____ 202_ г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 202__ г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий
1. Организационные мероприятия				
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда, электробезопасности		По мере необходимости	
2.	Разработка, утверждение и обеспечение работников инструкциями и другими документами по охране труда		По мере необходимости	
3.	Проведение специальной оценки условий труда		Согласно действующего законодательства	
4.	Проведение оценки профессиональ-ных рисков		Согласно действующего законодательства	
2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
5.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров		В течение года	
6.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи, медикаментами, приборами и оборудованием		В течение года	
3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
7.	Выдача спецодежды, обуви и других СИЗ в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, обеспечение работников мылом,		В течение года	

	смывающими и обеззараживаю-щими средствами			
8.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживаю-щими средствами		В течение года	
4. Мероприятия по пожарной безопасности				
9.	Устранение нарушений требований пожарной безопасности согласно предписаниям органов пожарного надзора		Согласно Правил противопожарного режима в РФ	
5. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда				
10.	Ремонт аудиторий, групп и т.д.		В течение года	АХЧ
11.	Ремонт системы электроснабжения		В течение года	АХЧ
12.	Ремонт системы водоотведения и канализации		В течение года	АХЧ
13.	Ремонт системы отопления		В течение года	АХЧ
14.	Ремонт спальных комнат		В течение года	АХЧ
15.	Ремонт кухонного, холодильного, медицинского и другого оборудования		В течение года	АХЧ
	Всего: ИТОГО:			