

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**КИРОВСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ВЯТСКИЙ ЭЛЕКТРОМАШИНОСТРОИТЕЛЬНЫЙ ТЕХНИКУМ»  
на 2026-2029 годы**

**г. Киров  
2026 год**

## 1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор **Кировского областного государственного профессионального образовательного автономного учреждения «Вятский электромашиностроительный техникум»** (далее – **КОГПОАУ ВЭМТ**), Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в сфере труда в **КОГПОАУ ВЭМТ**.

1.2. Коллективный договор заключен 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»);
- Законом Кировской области от 14 октября 2013 г. № 320-ЗО «Об образовании в Кировской области» (далее – Закон Кировской области «Об образовании»);

Актами социального партнерства:

- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации (далее – Федеральное отраслевое соглашение);

- Соглашением между Кировским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кировской области», объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2026 – 2028 годы (далее – Областное трехстороннее соглашение);

- Региональным отраслевым соглашением между министерством образования Кировской области и Кировской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026 – 2029 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются полномочные представители работников и работодателя:

**директор Казакова Маргарита Юрьевна** – как представитель работодателя **КОГПОАУ ВЭМТ** (далее – Работодатель);

профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации **КОГПОАУ ВЭМТ** – как представитель работников **КОГПОАУ ВЭМТ** в лице председателя первичной профсоюзной организации **Чернышовой Алёны Владимировны** (далее – Выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников **КОГПОАУ ВЭМТ**.

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 партнерства, 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 дополнительный 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 **КОГПОАУ ВЭМТ**, при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, решений работодателя, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете 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 партнерства 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 **КОГПОАУ ВЭМТ** и вышестоящей профсоюзной организации.

1.9. К Коллективному договору приняты следующие приложения:

- инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования (приложение).

## **2. Социальное партнерство. Управление образовательной организацией. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.**

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие **КОГПОАУ ВЭМТ** 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», п. 2.2.3. Регионального отраслевого соглашения, стороны определили следующие формы участия работников в управлении **КОГПОАУ ВЭМТ**:

- согласование;
- учет 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, а также споров, возникающих между участниками образовательных отношений, включая предоставление необходимой для проведения консультаций (переговоров) информации;

2.3. Перечень локальных нормативных актов и решений, принятие которых Работодателем осуществляется с учетом мнения или согласования с Выборным органом

первичной профсоюзной организации предусматриваются в Инструкции о порядке учета 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 партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряженности в **КОГПОАУ ВЭМТ**.

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 партнерства 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 ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, а также принуждение, увольнение и иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.6.3. Предоставляет Выборному органу первичной профсоюзной организации независимо бесплатно помещения необходимые для организации его работы, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ, п. 8.2.2. Регионального 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) перечисляет членские профсоюзные взносы с их заработной платы в размере и порядке определенном Уставом Профсоюза, решениями выборных органов Профсоюза.

2.6.5. По запросу Выборного органа первичной профсоюзной организации размещает информацию о деятельности Профсоюза на интернет-сайте, страницах в социальных сетях **КОГПОАУ ВЭМТ** и информационных стендах.

2.6.6. Включает представителей Выборного органа первичной профсоюзной организации в органы управления, привлекает к участию в работе комиссий **КОГПОАУ ВЭМТ** по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.6.7. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка работников **КОГПОАУ ВЭМТ**, 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, п. 8.3.5. Регионального отраслевого соглашения устанавливаются выплаты за выполнение работы по контролю и развитию

социального партнерства в сфере труда, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в **КОГПОАУ ВЭМТ** председателю.

2.6.9. В соответствии с п. 3.1.9., 8.7. Регионального отраслевого соглашения] направлять в Выборный орган первичной профсоюзной организации работников для ознакомления с актами социального партнерства указанных в п.1.2. Коллективного договора, иными соглашениями.

2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.7.1. Содействовать работодателю в вопросах функционирования **КОГПОАУ ВЭМТ**;

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 двух минимальных размеров оплаты труда.

2.7.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в **КОГПОАУ ВЭМТ**, 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 затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.7.4. Участвовать в работе комиссий **КОГПОАУ ВЭМТ** по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

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

2.8. В целях реализации подпункта 8.1.7 пункта 8.1 Областного трехстороннего соглашения, пунктов 2.6, 8.5. Регионального отраслевого соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, стороны обязуются заключить Соглашение о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования и включить в текст таких соглашений перечень социальных гарантий предусмотренных пунктом 8.5. Регионального отраслевого соглашения.

### **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 указанными в п. 3.1.2 Регионального отраслевого соглашения, далее – ЕКС, Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" и Профессиональными квалификационными группами должностей, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

В соответствии с п. 9.2.2. Регионального отраслевого соглашения в случаях, когда по условиям и объему работы по отдельным должностям не могут быть применены примерные штатные нормативы численности работников образовательных организаций, указанные в приложениях 2 – 5 к письму Минпросвещения России от 23.06.2025 № ОК-1835/08 «О примерных штатных нормативах» работодатель по согласованию с учредителем вправе заменять такие должности другими, увеличивать примерный штатный норматив по соответствующей должности и (или) устанавливать дополнительные должности работников, не предусмотренные примерными штатными нормативами.

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 **КОГПОАУ ВЭМТ** 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 **КОГПОАУ ВЭМТ** вправе на условиях дополнительного

соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством в порядке на условиях предусмотренных п. 3.1.5. Регионального отраслевого соглашения.

3.1.7. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Выборного органа первичной профсоюзной организации на основании соответствующего заявления работника являющегося членом Профсоюза работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. Ознакомлять работников с документами указанными в ч. 3 ст. 68 ТК РФ, п. 3.1.9. Регионального 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, Коллективным договором, соглашением о дополнительных гарантиях только для членов Профсоюза.

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 **КОГПОАУ ВЭМТ**, 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. В соответствии со ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ требовать предоставления справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям только при приеме на работу.

3.2.8. 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;

3.2.9. 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.

3.2.10. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.2.11. Не допускать принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.2.11 Коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия

3.2.12. 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.

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

3.2.14. Допускать изменение определенных 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, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч. 2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.2.15. 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) **КОГПОАУ ВЭМТ**;
- изменение образовательных программ.

3.2.16. 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, п. 3.2.14 Коллективного договора.

3.2.17. 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.

3.2.18. Расторгать трудовые договора с работниками только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

3.2.19. Прекращать трудовой договор по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренных ст. 83 ТК РФ.

3.2.20. 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.

3.2.21. Переводить на дистанционную работу в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим причинам, при условии соблюдения требований, установленных приказом Минпросвещения России № 268, а также требований, установленных ТК РФ в отношении дистанционных работников.

3.2.22. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства 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 имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), 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 недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.3.3. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного

согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее 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), а также рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти.

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, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновлённые.

- юбилейными датами считаются даты начиная от 50 лет и далее каждые 5 лет.

#### **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 Кировской области, муниципальными правовыми актами, актами социального партнерства 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 методическими 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, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера: за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за квалификационную категорию, за ученую степень и звание, персональный повышающий коэффициент,

премиальные выплаты, выплаты ежемесячного вознаграждения советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

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 абсолютном и 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 должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.8. В соответствии с п. 4.1.9 Регионального отраслевого соглашения 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 заработной платы 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 – 13 числа расчетного месяца, окончательный расчет – 27 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

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

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 путем рассылки на электронную почту 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 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. При расчете доплаты в составе заработной платы могут учитываться выплаты, установленные статьей 129 ТК РФ, за счет средств областного, муниципального бюджета, а также за счет доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, кроме:

выплат районных коэффициентов;

выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, работу в ночное время);

выплат за дополнительную работу (ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), за проверку тетрадей, заведование кабинетом, лабораториями, мастерскими, руководство методическими объединениями и цикловыми методическими комиссиями; за квалификационные категории «педагог-наставник» и «педагог-методист», за совмещение профессий (должностей), за работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы) и иных компенсационных выплат.

В случае, когда работником в течение месяца не полностью отработана норма рабочего времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

В целях минимизации социальной напряженности указанная доплата может устанавливаться в виде персонального повышающего коэффициента, соответствующего размеру доплаты или стимулирующие выплаты, указанные в абзаце первом настоящего пункта могут не включаться в состав доплаты.

4.14. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда **КОГПОАУ ВЭМТ** 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 **КОГПОАУ ВЭМТ**.

4.15. Сверхурочная работа (п. 5.1.10 коллективного договора) 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, 20 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 исполняющему 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 которых 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 (п. 4.1.18 Регионального отраслевого соглашения).

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

4.23. В соответствии с п. 2.8 Коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по оплате труда в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования.

## **5. Рабочее время, время отдыха.**

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

5.1.1. Рабочее время работников **КОГПОАУ ВЭМТ** регулируется с учетом положений главы 15 ТК РФ.

5.1.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда, руководствоваться:

- 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 учета рабочего времени.

5.1.9. 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 (п. 5.1.6. коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

5.1.10. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности 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 по сокращению и устранению избыточной отчетности, положениями Федерального 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 **КОГПОАУ ВЭМТ** 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 устанавливаются в соответствии со ст. 115-119 ТК РФ с учетом особенности 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. О времени начала отпуска работник уведомляется путем подписания приказа, не менее чем за 2 недели до начала отпуска.

Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях предусмотренных ст. 125 ТК РФ. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника.

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);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- 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 до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере только по соглашению сторон.

5.2.9. 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 (перечень работников устанавливается приказом директора по результатам специальной оценки условий труда);
- работникам с ненормированным рабочим днем (перечень работников устанавливается приказом директора на новый учебный год) – 3 календарных дня;
- 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 (п. 6.3.11 Областного трехстороннего соглашения);
- не педагогическим работникам, исполняющим обязанности на условиях совмещения ПКГ должностей педагогических работников (перечень работников

устанавливается приказом директора на новый учебный год) – 10 календарных дней.

Другие основания предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска оговариваются в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Профсоюза.

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);
- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);
- работникам, являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»);
- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента 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 решении вопросов о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года (далее – длительный отпуск) педагогическим работникам стороны руководствуются приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск может быть предоставлен любой продолжительностью сроком до одного года, разделен на части, продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон коллективного договора.

Работодатель, по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации, может отказать в предоставлении длительного педагогического отпуска, если факт предоставления отпуска отрицательно скажется на образовательном процессе.

5.2.13. 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

5.2.14. В соответствии с п. 2.8. коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по вопросам рабочего времени и времени

отдыха в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования.

5.2.15. Работникам техникума предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха по следующим основаниям:

- а) бракосочетание работников – 3 календарных дня;
- б) бракосочетание детей – 1 календарный день;
- в) смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- г) проводы на службу в армию детей – 1 календарный день;
- д) супругу при выписке новорожденного из роддома – 1 календарный день;
- е) в День знаний (для 1-4 классов) и Выпускной (для 9 и 11 классов) - 1 календарный день;
- ё) успешно выполнившим нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» – 1 календарный день.
- ж) в связи с прохождением диспансеризации на основании письменного заявления и согласования с работодателем, с предоставлением справки из медицинской организации, подтверждающей прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.
  - до 40 лет – один день раз в три года,
  - с 40 лет до предпенсионного возраста – один день ежегодно,
  - пенсионерам и предпенсионерам – два выходных дня в год.

## **6. Охрана труда**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников **КОГПОАУ ВЭМТ** в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Заключать соглашение по охране труда, с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, которое содержит:

- перечень организационных, технических, санитарно-профилактических и иных мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- смету расходов на реализацию указанных мероприятий;
- календарный план реализации мероприятий;
- перечень ответственных должностных лиц за исполнение каждого мероприятия.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Содействовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в порядке, установленном ст. 224 ТК РФ.

6.1.4. Обеспечивать:

- проведение выборов представителей работников в комиссию по охране труда, формируемую на паритетной основе;
- функционирование комиссий, создаваемых в установленном порядке:
  - по охране труда;
  - по проведению специальной оценки условий труда.;
  - по оценке профессиональных рисков;
  - по проверке знаний требований охраны труда и навыков безопасного выполнения работ;

по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса (в соответствии со ст. 229–231 ТК РФ);

по контролю состояния зданий и сооружений;

по приёмке учебных кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений и территории образовательной организации к началу нового учебного года;

иных комиссий, предусмотренных законодательством РФ, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором;

- своевременное, полное и объективное расследование каждого несчастного случая на производстве или с обучающимися во время образовательного процесса с оформлением актов установленной формы и принятием мер по устранению причин происшествий;

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за:

- безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации;

- состоянием условий и охраны труда;

- выполнением раздела по охране труда настоящего коллективного договора;

- исполнением соглашения по охране труда.

Контроль реализуется посредством совместных проверок представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Организовывать проведение проверок по вопросам охраны труда (комплексных, тематических и целевых) с последующим обсуждением результатов на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта среди работников в целях пропаганды здорового образа жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Информировать работников:

- об условиях и охране труда на рабочих местах;

- о существующих профессиональных рисках и их уровнях;

- о мерах защиты от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- о предоставляемых гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты (СИЗ);

- об использовании средств дистанционной фиксации процессов работы в целях контроля безопасности.

6.2.2. Создавать и поддерживать безопасные условия труда, в том числе:

- обеспечивать безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов;

- соблюдать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.3. Формировать систему охраны труда:

- создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда (при численности работников свыше 50 человек);

- внедрять и поддерживать функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ):

- регулярно выполнять СОУТ на рабочих местах в установленном законодательством порядке;

- реализовывать мероприятия по улучшению условий труда по результатам проведённой СОУТ.

6.2.5. Организовывать обучение и проверку знаний по охране труда, включая:

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ;
- обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- обучение использованию (применению) СИЗ;
- инструктажи по охране труда;
- стажировки на рабочем месте (для определённых категорий работников);
- проверку знания требований охраны труда;
- профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников.

6.2.6. Обеспечивать проведение обязательных медицинских мероприятий за счёт собственных средств, в том числе:

- предварительные (при приёме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- психиатрические освидетельствования;
- предоставлять работникам дни для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

6.2.7. Выделять финансирование на мероприятия по охране труда:

- устанавливать объём средств не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов;
- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 30 %) на предупредительные меры по сокращению травматизма (СОУТ, обучение, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение);

6.2.8. Обеспечивать работников средствами защиты и льготами:

- бесплатно выдавать сертифицированные СИЗ, смывающие и обезвреживающие средства, молоко или равноценные пищевые продукты работникам, занятым во вредных условиях труда.

Замена СИЗ производится только с учетом мнения профсоюзной организации (нормы выдачи — в приложении № 3 к Коллективному договору);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда, в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами;
- до утверждения результатов СОУТ сохранять за работниками гарантии и компенсации за работу во вредных условиях согласно условиям трудового договора.

6.2.9. Разрабатывать и утверждать по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям (в соответствии со штатным расписанием), обеспечивать их наличие на рабочих местах.

6.2.10. Определять количество аптечек и места их размещения с учётом среднесписочной численности работников, специфики деятельности и результатов оценки профессиональных рисков, согласовав решение с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2.11. Осуществлять контроль за соблюдением требований охраны труда:

- не допускать к работе сотрудников, не прошедших обязательное обучение, инструктаж, медосмотры и иные предусмотренные процедуры;
- контролировать соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда.

#### 6.2.12. Проводить расследование и учёт:

- несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- микроповреждений (микротравм);
- несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса (в установленном законодательством порядке).

6.2.13. Предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (при отсутствии вины работника).

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

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

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. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.5.1. Осуществлять общественный контроль за условиями труда, в том числе:

- организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе (в соответствии с законодательством);

- координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда — в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях (порядок работы определяется приложением к коллективному договору);

- оказывать методическую и консультативную помощь структурным подразделениям по вопросам общественного контроля за состоянием охраны труда.

6.5.2. Содействовать повышению квалификации профсоюзных активистов в сфере охраны труда — организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда для:

- уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.5.3. Защищать права работников на безопасные условия труда, в частности:

- оказывать практическую помощь работникам в реализации прав на безопасные условия труда и положенные гарантии и компенсации;

- участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушениями законодательства об охране труда и обязательств по коллективному договору;

- представлять и защищать интересы работников членов Профсоюза в органах управления организацией и в суде;

- обращаться к работодателю с предложениями о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.5.4. Способствовать развитию профсоюзной работы по охране труда — обеспечивать участие уполномоченных лиц в:

- днях охраны труда;
- конференциях, семинарах и выставках по охране труда.

## 7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

7.1. Стороны подтверждают, что работники **КОГПОАУ ВЭМТ** пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Кировской области, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников **КОГПОАУ ВЭМТ** в пределах его 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 **КОГПОАУ ВЭМТ** и членов их семей.

7.2.3. Организовывать контроль за работой по организации общественного питания в **КОГПОАУ ВЭМТ**, 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 предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

7.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется 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, включая подготовку необходимых документов для обращения в судебные и контрольно-надзорные органы, представительство интересов в судебных органах.

- отдых и оздоровление работников – членов Профсоюза и членов их семей в санаториях Кировской области по программе «Профсоюзная скидка» и в санаториях в других субъектах РФ и зарубежных стран по программе «Профкурорт», других программ и направлений;

- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей и (или) внуков членов Профсоюза;

- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятиях, организованных Выборным органом первичной профсоюзной организации или вышестоящими профсоюзными организациями;

- иные праздничные мероприятия;

- реализацию дисконтных программ;

7.3.3. Оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза работникам, являющихся членами Профсоюза,

7.4. В соответствии с п. 2.8. Коллективного договора, стороны предусматривают дополнительные социальные гарантии в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования

7.5. Иные меры социальной поддержки, материальной помощи работникам **КОГПОАУ ВЭМТ** :

- выплаты к юбилейным и праздничным датам (50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет) - 5000 руб.;

- выплаты в виде материальной помощи на погребение близких родственников - 5000 руб.;

- выплаты на рождение ребенка - 10000 руб.;

- конкурсы «Лучший педагогический работник» и подобные номинации – выплата до 50 000 руб.

7.6 При наличии внебюджетного фонда работодатель может выплачивать работникам, заключившим трудовой договор и не обеспеченным служебным (жилищным) помещением по месту работы, компенсацию расходов на оплату арендной (наёмной) платы за жилое помещение в размере до 50% от фактической стоимости аренды, но не более 7000 рублей в месяц. Основанием для выплаты являются письменное заявление работника, действующий договор найма (аренды) жилого помещения и платёжные документы, подтверждающие внесение арендной платы. Обязательным условием предоставления компенсации является отработка в КОГПОАУ ВЭМТ не менее трёх лет с даты первой выплаты.

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

Источником финансирования обязательств Выборного органа первичной профсоюзной организации предусмотренных настоящим разделом являются средства профсоюзного бюджета всех уровне.

## **8. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, кадровая политика, аттестация педагогических работников.**

8.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

8.2. К массовому увольнению работников, в соответствии с п. 9.2.5 Регионального отраслевого соглашения, относится ликвидация **КОГПОАУ ВЭМТ** 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. Обязанности работодателя

8.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников **КОГПОАУ ВЭМТ** 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, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет 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. Предоставляет 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, совмещающим 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 **КОГПОАУ ВЭМТ** и обучающимся по образовательным программам не имеющих 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 договорились:

8.4.1. 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

8.4.2. 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 КОГПОАУ ВЭМТ;

8.4.3. 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) квалификационных категорий;
- 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 КОГПОАУ ВЭМТ, Кировской областной организации Общероссийского Профсоюза образования

8.4.4. 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;

8.4.5. В случае не соответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов в соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 24 марта 2025 г. N 266 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".

8.4.6. В соответствии с п. 9.4.5. Регионального отраслевого соглашения педагогические работники имеющие квалификационные категории на 01.09.2023 и на момент обращения, имеют право обратиться с заявлением в аттестационную комиссию

министерства образования Кировской области с заявлением об установлении квалификационной категории без ограничения срока действия.

Аттестационная комиссия министерства образования Кировской области принимает соответствующее решение по согласованию с Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования.

## **9. Молодёжная политика и наставничество.**

9.1. Стороны признают приоритетным направлением кадровой политики привлечение, закрепление и профессиональное становление молодых специалистов, а также развитие системы наставничества в **КОГПОАУ ВЭМТ**.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. 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

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

9.2.3. Предоставлять молодым специалистам, окончившим в текущем году профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и принятым на работу по полученной специальности (направлению подготовки) в областные государственные организации, дополнительные выплаты в первые три года работы:

- 35 процентов от оклада в первый год работы;
- 30 процентов от оклада во второй год работы;
- 20 процентов от оклада в третий год работы.

9.2.4. Создавать условия для профессиональной адаптации.

9.2.5. Закреплять за молодыми специалистами наставников и устанавливать наставникам доплаты до 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждого наставляемого

Назначение наставника оформляется приказом директора **КОГПОАУ ВЭМТ** при наличии письменного согласия, как наставника, так и наставляемого.

9.2.6. Признавать значимым участие молодых специалистов в совместных мероприятиях, проводимых министерством образования, Профсоюзом образования, Советом молодых педагогов, Клубом «Наставник», и освобождать молодого специалиста от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении указанных мероприятий.

9.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

9.3. В соответствии с п. 2.8. Коллективного договора, стороны могут предусмотреть дополнительные гарантии по вопросам содействия занятости, дополнительного профессионального образования, молодежной политики в Соглашении о дополнительных социальных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования



Приложение к Коллективному договору  
**КОГПОАУ ВЭМТ** на 2026-2029 годы.

### **ИНСТРУКЦИЯ**

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

**г. Киров**  
2026 год

## 1. Общие положения.

1.1. Инструкция о порядке учета 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. 1.2.-1.6, 1.9., 2.2., 2.5. Коллективного договора с целью определения порядка, сроков, форм, требований к процедуре учета мотивированного мнения и согласования при принятии (изменении, отмене) локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации в **КОГПОАУ ВЭМТ**.

1.2. Настоящая инструкция является приложением к Коллективному договору.

1.3. Используемые понятия:

Учет мотивированного мнения – это процедура действий сторон Коллективного договора при решении вопросов управления образовательной организацией, 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 организацией, 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 и инструкции 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 , п. 5.1.4 Регионального отраслевого соглашения).

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 труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 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 совместителям (п. 3.1.5 Регионального отраслевого соглашения).
- по замене средств индивидуальной защиты, смывающих средств (п. 6.3.11 Регионального отраслевого соглашения);

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

2.2. Процедура учета 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 5-ти 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 3-х 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, п. 4.1.1. Областного трехстороннего соглашения, п. 4.1.3. Регионального отраслевого соглашения);
- 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) (п. 3.3.4 Коллективного договора);
- положения о нормах профессиональной этики (приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22.12.2025 № ОК-3775/08/756) (п. 3.3.4 Коллективного договора).

3.1.2. Принятие решений:

- по досрочному снятию дисциплинарного взыскания (п. 8.5.9 Регионального отраслевого соглашения);
- 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, п. 6.3.14. Областного трехстороннего соглашения, п. 8.5.6. Регионального отраслевого соглашения);
- 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, п. 6.3.14 Областного трехстороннего соглашения, п. 8.5.6. Регионального отраслевого соглашения);
- по предоставлению отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ (п. 5.2.11 Коллективного договора);
- 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 КОГПОАУ ВЭМТ и обучающимся по образовательным программам не имеющих государственной аккредитации (п. 8.3.5 Коллективного договора).

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 5-ти 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 учета мотивированного мнения и согласования, предусмотренных Инструкцией.

4.2. Несоблюдение Работодателем порядка учета 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 партнерства указанных в п. 1.2. Коллективного договора положения Инструкции применяются в части, не противоречащей вновь принятым нормативным правовым актам (актам социального партнерства).