



**Общероссийский Профсоюз образования
Кировская областная организация**

ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Киров, 2026

УДК 347+378-051
ББК 67.400.3 + 67.401.121. 1
О75

Под общей редакцией

заместителя председателя, главного правового инспектора труда Кировской областной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, члена Правового совета при Центральном совете Профсоюза, преподавателя ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»
Усатова Александра Александровича

Авторский коллектив:

Барминов Георгий Андреевич – председатель Кировской областной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

Заболотских Игорь Андреевич – главный технический инспектор труда Кировской областной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (вопросы законодательства об охране труда);

Патрушева Светлана Михайловна – главный специалист-эксперт отдела по противодействию нелегальной занятости, регулированию трудовых отношений и охраны труда управления труда и занятости Кировской области (вопросы коллективно-договорной кампании, уведомительной регистрации);

Работинская Наталья Александровна – специалист (по организационной работе) Кировской областной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (вопросы документооборота социального партнёрства);

Усатов Александр Александрович – заместитель председателя, главный правовой инспектор труда Кировской областной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации;

Шипицина София Васильевна – специалист (по правовым вопросам) Кировской областной организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (вопросы трудового законодательства).

О75 Основы социального партнерства в образовательных организациях. Учебное пособие – Киров: ООО «Издательство «Радуга-ПРЕСС», 2026. – 115 с.

ISBN 978-5-6055854-0-4

При подготовке пособия использовались информационно-методические материалы Общероссийского Профсоюза образования <https://www.eser.ru/>, законодательство и судебная практика предоставлены справочно-правовой системой «Гарант» <https://internet.garant.ru>.

УДК 347+378-051
ББК 67.400.3 + 67.401.121. 1

ISBN 978-5-6055854-0-4

© Общероссийский Профсоюз образования
Кировская областная организация , 2026

Уважаемые коллеги!

Вашему вниманию предлагается учебное пособие по основам социального партнёрства в образовательных организациях, в котором на основании действующего законодательства, судебной практики и сложившейся системы взаимоотношений профсоюзных организаций всех уровней с органами власти и работодателями анализируются правовые и организационные основы социального партнёрства в сфере труда в системе образования Кировской области.

В пособии последовательно рассматриваются все формы социального партнёрства. Особое внимание уделено исключительной роли первичной профсоюзной организации и её выборных органов в механизме социального партнёрства на локальном уровне.

В пособии также приводятся образцы необходимых документов: коллективный договор и приложения к нему, соглашение о дополнительных гарантиях только для членов Общероссийского Профсоюза образования, организационная документация работодателя и выборных органов первичной профсоюзной организации для реализации форм социального партнёрства.

Документы одобрены постоянными комиссиями Комитета Кировской областной организации Общероссийского Профсоюза образования по правозащитной работе и организационной работе. Сам коллективный договор и приложения к нему прошли предварительную уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Кировской области для упрощения работы органа по труду и сторон социального партнёрства на локальном уровне.

Особо стоит отметить, что представленные в пособии материалы являются ориентирами для выстраивания предметного и конструктивного взаимодействия между работодателем и работниками, а само взаимодействие силами обеих сторон социального партнёрства будет содержательно наполнено актуальными для них вопросами.

Надеемся, что пособие будет полезным для практической деятельности профсоюзного актива и руководителей образовательных организаций всех типов и станет настольной книгой, которая поможет укреплять и развивать социальное партнёрство.

Председатель Кировской областной организации
Общероссийского Профсоюза образования,
член Центрального совета Профсоюза
Георгий Андреевич Барминов

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Социальное партнёрство в сфере труда.....	7
1. Правовое регулирование социального партнёрства.....	7
2. Система и структура социального партнёрства.....	8
3. Социальное партнёрство на локальном уровне	11
4. Первичная профсоюзная организация, как единственный полномочный представитель работников в социальном партнёрстве на локальном уровне	12
5. Судебная практика по спорным вопросам социального партнёрства и административная ответственность за нарушения трудового законодательства в сфере социального партнёрства.....	19
6. Юридическая ответственность за нарушение норм трудового законодательства, регулирующих вопросы социального партнёрства	23
II. Коллективные переговоры как форма социального партнёрства	25
1. Коллективный договор	25
1.1. Правовой статус коллективного договора	25
1.2. Коллективно-договорная кампания	26
1.2.1. Уведомление о начале коллективных переговоров	26
1.2.2. Образование комиссии по ведению коллективных переговоров.....	28
1.2.3. Разработка проекта коллективного договора и приложений к нему	28
1.2.4. Подписание коллективного договора.....	32
1.2.5. Уведомительная регистрация.....	33
1.2.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор.....	36
2. Соглашение о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза	36
2.1. Правовой статус соглашений о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза	36
2.2. Порядок и процедура заключения соглашений о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза	39
3. Образец коллективного договора образовательной организации	42
1. Общие положения.....	43
2. Социальное партнёрство. Управление образовательной организацией. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.....	44
3. Трудовые правоотношения.....	47
4. Оплата труда.....	51
5. Рабочее время, время отдыха	55
6. Охрана труда	58
7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации ...	62
8. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, кадровая политика, аттестация педагогических работников.....	64
9. Молодёжная политика и наставничество.....	66

10. Заключительные положения.....	67
4. Образцы приложений к коллективному договору образовательной организации	68
4.1. Инструкция о порядке учёта мотивированного мнения и согласования при принятии локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации	68
4.2. Перечень работников с ненормированным рабочим днём, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска	74
4.3. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты	75
5. Образец Соглашения о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза	84
1. Общие положения.....	84
2. Дополнительные гарантии в сфере труда	85
3. Дополнительные гарантии по оказанию материальной помощи и премированию.....	87
4. Иные дополнительные гарантии	87
5. Контроль за выполнением Соглашения и ответственность сторон	88
6. Заключительные положения.....	88
III. Взаимные консультации и переговоры как форма социального партнёрства	89
IV. Участие работников в управлении образовательной организацией как форма социального партнёрства	90
4.1. Учёт мотивированного мнения как форма участия работников в управлении.....	90
4.2. Согласование как форма участия работников в управлении	90
4.3. Блок-схемы порядка согласования и учёта мнения	92
V. Участие представителей работников в разрешении трудовых и иных споров как форма социального партнёрства	94
5.1. Порядок урегулирования трудовых споров	94
5.2. Порядок урегулирования споров между участниками образовательных отношений	95
VI. Образцы документов для социального партнёрства	97
1. Образцы документов для вступления в Общероссийский Профсоюз образования	97
2. Образец формулировки заявления работника, не являющегося членом Профсоюза, но желающего, чтобы Профсоюз представлял его в социальном партнерстве и защищал индивидуально-трудовые права	99
3. Образец решения профсоюзного комитета о начале коллективных переговоров в случае если первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников	99
4. Образец решения общего собрания работников о наделении полномочиями первичную профсоюзную организацию представлять	

интересы работников при проведении коллективных переговоров (если первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников)	102
5. Образец приказа руководителя образовательной организации о готовности начать коллективные переговоры	103
6. Образец протокола разногласия при подписании коллективного договора	104
7. Образец предложения первичной профсоюзной организации о заключении соглашения о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза	105
8. Образцы документооборота между руководителем и профсоюзным комитетом по вопросу учёта мотивированного мнения и согласования ..	106
9. Образец дополнительного соглашения о внесении изменений в коллективный договор	114
10. Образец заявления по предоставлению государственной услуги проведения уведомительной регистрации коллективного договора.....	115

I. Социальное партнёрство в сфере труда

1. Правовое регулирование социального партнёрства

Конституция Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права, Трудовой кодекс РФ к числу основных принципов правового регулирования трудовых отношений относят сочетание государственного и договорного регулирования, а также социальное партнёрство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений на федеральном, региональном, местном, локальном уровнях, в том числе право на участие работников в управлении организацией.

Вопросам социального партнёрства в Трудовом кодексе РФ посвящён целый раздел, где определены формы, принципы, стороны социального партнёрства, механизм взаимодействия работников и работодателей в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

Источниками социального партнёрства в сфере труда в системе образования в Кировской области выступают:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года (далее – Конституция РФ).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (далее – ТК РФ).

3. Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности»).

4. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»).

5. Закон Кировской области от 6 ноября 2003 г. N 202-ЗО «О социальном партнёрстве в Кировской области».

6. Соглашение между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2026 – 2028 годы (далее – Областное трёхстороннее соглашение).

7. Региональное отраслевое соглашение между Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и министерством образования Кировской области на 2026-2029 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение).

8. Территориальные отраслевые соглашения, заключённые между территориальными организациями Профсоюза и органами местного самоуправ-

ления Кировской области (далее – Территориальные отраслевые соглашения), действующие на территории соответствующих муниципальных образований Кировской области.

9. Устав Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Устав Профсоюза).

Таким образом, действующим законодательством заложен правовой механизм социального партнёрства, определены роли в нём профсоюзных организаций всех уровней с целью соблюдения трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

2. Система и структура социального партнёрства

В соответствии со ст. 23 ТК РФ, **социальное партнёрство** – это система взаимоотношений между *работниками, работодателями и их представителями*, а также *органами государственной власти и местного самоуправления*, направленная на обеспечение согласования взаимных интересов по вопросам регулирования трудовых и социально-экономических отношений.

В соответствии со ст. 25 ТК РФ, **СТОРОНАМИ** социального партнёрства являются:

работники и работодатели – через своих представителей (*например: профсоюзные организации – представители работников; руководитель – представитель работодателя юридического лица; органы государственной власти и местного самоуправления всех уровней – в случае, если они являются работодателями*).

Социальное партнёрство в соответствии со ст. 26 ТК РФ осуществляется на следующих **УРОВНЯХ**:

федеральный – на нём устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда в РФ (*например, Российская трёхсторонняя комиссия, куда входят представители объединения профсоюзов – ФНПР, представители работодателей – Российский союз промышленников и предпринимателей, представители Правительства РФ*);

межрегиональный – на нём устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на территории двух или более субъектов РФ (*например, в силу особенностей деятельности и структуры отдельных отраслей — ОАО НК «Роснефть», которая действует на территории сразу нескольких субъектов РФ, – представитель работодателя; Межрегиональный профсоюз ОАО НК «Роснефть» – представитель работников*);

региональный – на нём устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на территории одного субъекта (*например, Кировская*

областная трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, куда входят представители ФПОКО, объединений работодателей Кировской области и Правительства Кировской области);

территориальный – на нём устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда на территории одного муниципального образования (например: Кировская городская трёхсторонняя комиссия, куда входят представители ФПОКО, представители работодателей города Кирова и администрации муниципального образования «Город Киров»);

отраслевой – на нём устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда (например, приказом Министерства образования Кировской области создана отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования, которая состоит из представителей Кировской областной организации Общероссийского Профсоюза образования и Министерства образования Кировской области);

локальный – на нём устанавливаются обязательства работников и работодателей в сфере труда (например, комиссия по ведению коллективных переговоров, которая в дальнейшем будет контролировать ход его выполнения; в нее входят представители работодателя – юридического лица и представители работников).

ФОРМАМИ социального партнёрства, в соответствии со ст. 27 ТК РФ, являются:

1. Коллективно-договорная кампания – организационно-правовая процедура, состоящая из коллективных переговоров, направленная на подготовку, заключение и контроль за коллективными договорами и соглашениями (главы 6,7 ТК РФ).

Подробнее об этой форме социального партнёрства в разделе 2 пособия.

2. Взаимные консультации и переговоры – система взаимодействия между представителями работников (членов Профсоюза) и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых и экономических отношений, направленная на обеспечение прав и гарантий работников.

Подробнее об этой форме социального партнёрства в разделе 3 пособия.

3. Участие работников в управлении организацией – процедура согласования или учёта мнения представительного органа работников (первичной профсоюзной организации) по вопросам жизнедеятельности образовательной организации, затрагивающей трудовые и социально-экономические права работников, а также участие представителей работников в коллегиаль-

ных органах управления (глава 8 ТК РФ, ч. 4 ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ»).

Подробнее об этой форме социального партнёрства в разделе 4 пособия.

4. Участие в разрешении трудовых и иных споров – действия представителя работников (первичной профсоюзной организации) и представителя работодателя, направленные на урегулирование разногласий между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства, трудового договора, локальных нормативных актов (главы 60, 61 ТК РФ).

Под **иными спорами** следует понимать споры, возникающие между участниками образовательных отношений.

В соответствии со ст. 45 ФЗ «Об образовании в РФ» в образовательной организации должна создаваться комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, под которыми понимаются: работники образовательной организации, обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся.

Исходя из толкования норм права, можно выделить **предмет споров**, разрешение которых будет относиться к полномочиям данной комиссии: споры, касающиеся выставления оценок, порядка приёма или отчисления обучающихся, конфликты, связанные с образовательной программой и нагрузкой, вопросы, касающиеся условий обучения, конфликты между учениками и педагогами, вопросы соблюдения прав обучающихся на уважение и защиту от дискриминации.

Подробнее об этой форме социального партнёрства в разделе 5 пособия.

Для нас принципиальное значение имеет **структура социального партнёрства в отрасли образования**. В соответствии со ст. 35 ТК РФ **отраслевое социальное партнёрство** может осуществляться **на всех уровнях**: федеральном, региональном, территориальном, локальном.

Структура социального партнёрства в образовании

Уровень	Стороны	Акт социального партнёрства
Федеральный	Министерство науки и высшего образования РФ	Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования РФ
	Министерство просвещения РФ	
	Общероссийский Профсоюз образования	Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения РФ
Региональный	Министерство образования Кировской области	Региональное отраслевое соглашение между министерством образования Кировской области и Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования
	Кировская областная организация Общероссийского Профсоюза образования	
Территориальный	Администрация муниципального образования	Территориальное отраслевое соглашение между администрацией муниципального образования и территориальной организацией Профсоюза (муниципальной)
	Орган администрации, отвечающий за сферу образования (необязательно)	
	Территориальная организация Профсоюза	
Локальный	Образовательное учреждение	Коллективный договор образовательной организации
	Первичная профсоюзная организация	Соглашение о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза

3. Социальное партнёрство на локальном уровне

На локальном уровне (*т.е. на уровне конкретной образовательной организации*) сторонами социального партнёрства являются **представитель работодателя** – юридического лица – руководитель образовательной организации (*директор, заведующий, ректор, начальник*) и **представитель работников** – первичная профсоюзная организация (*её выборный орган – профсоюзный комитет*).

Особенности участия работников в управлении образовательной организацией в рамках социального партнёрства определены в ст. 26 Федерального закона «Об образовании в РФ».

Управление образовательной организацией осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

Среди **органов управления** в образовательной организации выделяются:

единоличные органы управления – руководитель образовательной организации (*директор, ректор, заведующий, начальник и т.п.*);

коллегиальные органы управления – общее собрание или конференция работников (*в образовательных организациях общего, дошкольного, дополнительного образования*), общее собрание или конференция работников и обучающихся (*в профессиональной образовательной организации и образовательной организации высшего образования*), учёный совет (*в образовательных организациях высшего образования*), педагогический совет (*в остальных образовательных организациях*). Также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные уставом соответствующей образовательной организации.

Полномочия единоличных и коллегиальных органов управления образовательной организации определяются Уставом образовательной организации, **их сфера деятельности** – обеспечение образовательного процесса.

Наконец, в ч. 6 ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» **предусмотрено участие представительных органов** работников в управлении образовательной организацией с целью учёта мнения педагогических работников по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, которые в отраслевом законе называются конкретно – **профсоюзные организации**.

В этой связи давайте определим роль и место первичной профсоюзной организации как представительного органа работников в системе социального партнёрства в образовательной организации на локальном уровне.

4. Первичная профсоюзная организация, как единственный полномочный представитель работников в социальном партнёрстве на локальном уровне

В соответствии со ст. 3 Устава Общероссийского Профсоюза образования **целями деятельности Профсоюза** являются:

- представительство и защита индивидуальных и коллективных социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов членов Профсоюза;
- повышение качества жизни членов Профсоюза, достижение справедливого и достойного уровня оплаты труда, пенсий и социальных пособий, стипендий, социальной и правовой защищённости работников и обучающихся;

– реализация прав Профсоюза и его организаций на представительство в коллегиальных органах управления организациями сферы образования.

Главная роль в социальном партнёрстве и в реализации целей и задач Профсоюза на локальном уровне отведена первичной профсоюзной организации.

В соответствии со ст. 3 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 5 ст. 2 Устава Профсоюза:

Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов Профсоюза, работающих, как правило, в одной организации сферы образования.

В соответствии с п. 3 ст. 20 Устава Профсоюза *первичная профсоюзная организация обязана* разрабатывать и участвовать в реализации коллективного договора, контролировать его выполнение, содействовать заключению и контролю за выполнением иных соглашений по регулированию социально-трудовых отношений (*например, Соглашения о дополнительных гарантиях только для членов Профсоюза*), обеспечивать охрану труда и здоровья работников.

Указанную обязанность первичная профсоюзная организация реализует через работу её выборного коллегиального руководящего органа – профсоюзного комитета (ст. 21 Устава Профсоюза), прямой уставной обязанностью которого является представление интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключение и изменение коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также реализация права на участие в управлении организацией и рассмотрении трудовых споров (п. 6.21 ст. 23 Устава Профсоюза).

Обратите внимание! В случае отсутствия в первичной профсоюзной организации профсоюзного комитета, например, в случае её малочисленности – до 15 человек (абз. 3 п. 5 ст. 2, абз. 3 п. 3 ст. 21 Устава Профсоюза), его уставные полномочия и обязанности осуществляются высшим органом первичной профсоюзной организации – собранием первичной профсоюзной организации (п. 1 ст. 21, ст. 22 Устава Профсоюза).

Давайте попробуем путём системного анализа законодательства разобраться в правовом статусе первичной профсоюзной организации в рамках социального партнёрства на локальном уровне.

ВЫДЕРЖКИ ИЗ ТК РФ

Статья 29. Представители работников

Представителями работников в социальном партнёрстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками.

Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов.

Статья 30. Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями

Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, – интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Статья 34. Иные представители работников

В случаях, когда работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена в порядке, установленном ТК РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнёрстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий.

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (когда органы власти или органы местного самоуправления выступают стороной социального партнёрства).

ВЫДЕРЖКИ ИЗ ФЗ «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РФ»:

Статья 26. Управление образовательной организацией

1. Управление образовательной организацией осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации с учётом особенностей, установленных настоящим Федеральным законом.

2. Управление образовательной организацией осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.

3-4. Перечисление единоличных, коллегиальных органов, порядок их образования и компетенция (страница 5 пособия).

6. В целях учёта мнения... педагогических работников по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы... по инициативе... педагогических работников в образовательной организации... действуют профессиональные союзы... работников образовательной организации (далее – представительные органы работников).

Статья 30. Локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения

3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права... работников образовательной организации, учитывается мнение... представительных органов работников (при наличии таких представительных органов), в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством.

Таким образом, выстраивается следующая логическая цепочка правового обоснования об исключительной роли первичной профсоюзной организации в социальном партнёрстве на локальном уровне в нашей отрасли:

– ТК РФ (ст. 29, 30) даёт чёткое определение первичной профсоюзной организации как представительного органа работников;

– при этом ТК РФ не конкретизирует и не даёт определения «иных представительных органов», более того, называя их зачастую «представителями» (т.е. одного человека, не имеющего законодательных прав и гарантий);

– ч. 6 ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» называет только первичную профсоюзную организацию возможным представительным органом работников;

– положения ст. 31 ТК РФ (общие нормы) о возможностях функционирования иных представительных органов не применяются, поскольку в ФЗ «Об образовании» применительно к социальному партнёрству в образовательных организациях установлены специальные нормы о профсоюзной организации как единственном полномочном представительном органе.

Отдельно остановимся на тех самых иных **«представителях»** или **«представительных органах»**:

1. ТК РФ не содержит упоминания о таком органе, как «Совет трудового коллектива». Этот орган упоминался в ст. 227, ст. 235.1 ранее действовавшего Кодекса законов о труде (КЗоТ РФ утратил силу в 2002 году). Поэтому правомочность коллективного договора, принятие локальных нормативных актов или иных решений с учётом мнения или по согласованию с таким несуществующим органом можно поставить под сомнение.

2. В ст. 36 ТК РФ говорится: «Не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями».

Аналогичные положения содержатся и в международном праве. Так, в соответствии с Конвенцией МОТ № 98 «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» от 1 июля 1949 г. не могут являться представительными органами работников органы, находящиеся под контролем работодателей, в том числе созданные ими или предусмотренные учредительными документами, так как они создаются для осуществления определённых управленческих функций в рамках реализации основной цели деятельности организации и не избираются непосредственно для представления интересов работников в социальном партнёрстве.

Большая часть действующих «по старинке» в некоторых образовательных организациях Советов трудовых коллективов имеет все вышеназванные признаки.

3. Из этого следует, что не могут являться представительными органами работников органы, формируемые в соответствии с ранее действовавшими типовыми положениями об образовательных учреждениях, а также уставами образовательных организаций, органы самоуправления образовательной организации, различные советы образовательной организации (*попечи-*

тельский, педагогический), общее собрание, управляющий совет и другие, которые обозначаются в ряде случаев как представительные органы образовательной организации, так как они создаются для осуществления определённых управленческих функций в рамках реализации основной цели деятельности образовательной организации, предусмотрены Уставом и не избираются непосредственно для представления интересов работников в социальном партнёрстве, являясь коллегиальными органами управления (ч. 4 – 5.2 ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ»), а не представительными органами (ч. 6 ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ»).

4. В Трудовом кодексе РФ определён перечень локальных актов, которые необходимо согласовывать (учитывать мнение) **только с профсоюзными организациями** независимо от количества членов Профсоюза, а также определён перечень организационно-правовых процедур, в которых могут принимать участие **только профсоюзные организации** (т.е. в не зависимости от наименования иного «непрофсоюзного» представительного органа он не может решать эти вопросы по прямому указанию ТК РФ):

- порядок введения электронного документооборота и приёма на работу к работодателю, использующему электронный документооборот (ст. 22.2 ТК РФ);
- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116 ТК РФ);
- очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе график отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- взаимодействие дистанционного работника с работодателем (ст. 312.3 ТК РФ);
- особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника (ст. 312.4, 312.6 ТК РФ);

- особенности охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК РФ);
- порядок временного перевода на дистанционную работу (ст. 312.9 ТК РФ);
- возможность обращения профсоюзного органа в Государственную инспекцию труда (ст. 357, 360 ТК РФ);
- право профсоюзных организаций на контроль за соблюдением законодательства, в том числе в форме проверок (ст. 370 ТК РФ);
- определение порядка учёта мнения (согласования) локальных актов только с профсоюзной организацией (ст. 8, 372 ТК РФ);
- обжалование принятого локального акта (ст. 372 ТК РФ);
- учёт мотивированного мнения при увольнении работника – члена Профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- дополнительные гарантии только тем работникам, кто входит в состав выборных профсоюзных органов (ст. 374, 376 ТК РФ);
- обязанность создания условий деятельности профсоюзных организаций (ст. 377 ТК РФ);
- оплата труда руководителя профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ);
- возможность обращения в суд профсоюзной организации в защиту работника (ст. 391 ТК РФ);
- п. 4.1. Областного трёхстороннего соглашения также предусматривает обязанность бюджетных организаций (т.е. в т.ч. и образовательных) согласовывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда, только с профсоюзными организациями.

Таким образом, функционирование иного органа (не профсоюзной организации) как представительного органа работников, с точки зрения его возможностей, гарантий, пользы, смысла для работников можно поставить под большое сомнение, а работодателю необходимо помнить о неправомерности его действий при заключении коллективного договора, учёта мнения органа, который не может представлять интересы работников в социальном партнёрстве.

Неоправданным представляется и наличие одного человека, определяемого трудовым коллективом, как **представителя** всех работников в социальном партнёрстве, ведь указанный представитель не защищён трудовым законодательством от произвола работодателя (*увольнение, дисциплинарные взыскания, иное давление*) и не имеет дополнительных прав по сравнению с представителями профсоюза (*проведение проверки трудового законодатель-*

ства, включая составление представления, обращение в вышестоящие профсоюзные органы, не имеет дополнительных социальных гарантий), не уполномочен решать большинство вопросов социального партнёрства, указанных выше.

5. Судебная практика по спорным вопросам социального партнёрства и административная ответственность за нарушения трудового законодательства в сфере социального партнёрства

На сегодняшний день можно с сожалением отметить, что законодательство РФ в целом и трудовое в частности не всегда отвечают признакам единообразия в толковании тех или иных норм права. Во многом это объясняется различными интересами «толкующих» (*руководителей, представителей профсоюза, контрольно-надзорных органов*). В этой связи предлагаем вам подборку правовых позиций судебных органов по отдельным спорным моментам в вопросах социального партнёрства.

Положения коллективного договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника

Как указал Верховный Суд РФ (*Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. N 1-В10-1*), положения коллективного договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника, поскольку он не является стороной этого коллективного договора и не наделён правом представлять других работников организации, права и интересы которых урегулированы коллективным договором. (*Апелляционное определение СК по гражданским делам Тверского областного суда от 27 сентября 2018 г. по делу N 33-3662/2018, Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 28 июня 2018 г. по делу N 33-10707/2018, Апелляционное определение СК по гражданским делам Владимирского областного суда от 17 мая 2018 г. по делу N 33-1830/2018*).

В продолжение вышеназванной позиции Московский городской суд (*Определение от 01 марта 2017 г. по делу N 4г-0501/2017*) указал, что трудовое законодательство не содержит понятия недействительности коллективного договора в целом или его отдельных положений, в нём отсутствуют нормы о порядке признания коллективного договора (в целом либо его части) в качестве недействительного, а также отсутствуют нормы, позволяющие работнику оспорить в суде коллективный договор в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров. Защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями

коллективного договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора.

О роли профсоюзной организации и других представительных органов в вопросах социального партнёрства

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 апреля 2007 г. N 33-Г07-10. При наличии в организации первичной профсоюзной организации именно она по прямому указанию закона представляет интересы работников в системе социального партнёрства, включая разрешение коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений.

В соответствии с *апелляционным определением СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Хакасия от 27 августа 2015 г. по делу N 33-2263/2015* ст.31 ТК РФ не содержит обязанности по созданию органа, который представлял бы интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Государственная инспекция труда, орган по труду, не могут признать положения коллективного договора не соответствующими законодательству

В соответствии с правовой позицией Верховного суда Республики Саха (Якутия), выраженной в *апелляционном определении СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 15 июня 2016 г. по делу N 33-2475/2016*, государственный инспектор труда не вправе выносить предписание о приведении коллективного договора в соответствие с действующим трудовым законодательством, поскольку он не наделен правом представлять интересы работников организации.

Архангельский областной суд в решении от 25 февраля 2015 г. по делу N 3-57/2015 указал, что наличие в коллективном договоре положений, противоречащих трудовому законодательству, не влечет отмену их регистрации. Исходя из правовой природы уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения, по результатам осуществления их проверки, даже при выявлении положений, противоречащих трудовому законодательству РФ, коллективный договор, соглашение подлежат регистрации.

Работодатель не может быть привлечен к административной ответственности за противоречие коллективного договора трудовому законодательству

В соответствии с *решением Сахалинского областного суда от 10 ноября 2015 г. по делу N 72-321/2015*, привлечение работодателя к административной ответственности за противоречие коллективного договора трудовому законодательству необоснованно, поскольку условия такого договора определяются совместными действиями субъектов социального партнёрства. Суд указал, что коллективные договоры заключаются между указанными субъектами в рамках и в форме социального партнёрства в сфере труда, предусмотренного ст. 23 ТК РФ, в порядке, предусмотренном главой 6 ТК РФ, путем проведения коллективных переговоров, результатом которых является подписание данного правового акта на согласованных сторонами условиях.

При таких данных, когда условия коллективного договора определяются совместными действиями субъектов социального партнёрства, а не действиями работодателя, привлечение учреждения к административной ответственности является необоснованным.

Работодатель обязан вступить в коллективные переговоры, если соответствующая инициатива в установленном законом порядке ему направлена. За отказ вступить в коллективные переговоры он может быть привлечен к административной ответственности. Суд может обязать работодателя вступить в коллективные переговоры

Суд удовлетворил иск прокурора в интересах председателя первичной профсоюзной организации к работодателю и обязал работодателя провести коллективные переговоры с первичной профсоюзной организацией по подготовке и заключению коллективного договора.

До этого работодатель неоднократно игнорировал уведомление профсоюзной организации о вступлении в коллективные переговоры, за что был привлечен к административной ответственности по ст. 5.28 КоАП РФ.

Соглашение о дополнительных гарантиях только для членов Профсоюза не носит дискриминационного характера

Истец обратился к ответчику АО «АВТОВАЗ» с исковым заявлением о взыскании материальной помощи в размере 5 тыс. рублей и оспариванием соглашения о дополнительных социальных гарантиях для членов Профсоюза, которым предусмотрена материальная помощь только для членов Профсоюза.

Решением Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 02 декабря 2019 г. по делу N 2-9550/2019 в удовлетворении иска отказано.

В соответствии с ч. 10 ст. 45 ТК РФ предусмотрена возможность заключения иных соглашений на любом уровне социального партнёрства. Таким образом, существует возможность заключения соглашения, в котором будут предусмотрены дополнительные льготы и гарантии членам профсоюзов, установленные работодателем.

Следовательно, оспариваемое соглашение не содержит условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не носит дискриминационного характера по отношению к истцу, не являющемуся членом данного профсоюза.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 03.03.2020 г. по делу N 2-9605/2019, Определением СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 16 июля 2020 г. по делу N 8Г-14508/2020 [88-16301/2020] решение оставлено без изменения.

Нормы заключенного коллективного договора образовательного учреждения обязательны для исполнения независимо от финансовых возможностей (отсутствия бюджетного финансирования)

В декабре 2024 года в Первомайском районном суде города Кирова (решение от 09.12.2024 г. по делу № 2-3319/2024) было рассмотрено дело о взыскании компенсации за непредставление дополнительных дней отдыха, предусмотренных коллективным договором, в одном из детских садов города Кирова.

Правовая позиция суда:

– исходя из положений ТК РФ, регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется не только трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, но и в договорном порядке путем заключения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений. По смыслу изложенных норм ТК РФ, коллективные договоры, соглашения регулируют трудовые отношения наравне с ТК РФ.

– согласно п. 2 ст. 8 Устава Профсоюза, член профсоюза имеет право пользоваться преимуществами и льготами в результате заключения профсоюзом и его организациями коллективных договоров и соглашений;

– поскольку выборный орган – профсоюзный комитет в детском саду отсутствует по причине малочисленности первичной профсоюзной организации (судом приводится ссылка на п. 3 ст. 21 Устава Профсоюза), то, по убеждению суда, дополнительные социальные гарантии, предусмотренные

коллективным договором, распространяются на членов профсоюза, к которым относится истец;

– приводимые представителем ответчика и третьим лицом, департаментом образования администрации города Кирова, доводы об отсутствии бюджетного финансирования на указанные дополнительные меры социальной поддержки не могут служить основанием для отказа в удовлетворении заявленных требований, поскольку, согласовав условия коллективного договора, работодатель тем самым принял на себя обязательства по исполнению его положений;

– предусмотренное коллективным договором право работников на дополнительные оплачиваемые отпуска по своей правовой природе относится к дополнительным социальным гарантиям, обязанность по предоставлению которых коллективным договором, при наличии определенных этим договором условий, возложена на работодателя. При этом работодатель обязан соблюдать и исполнять условия коллективного договора как правового акта, регулирующего трудовые отношения в учреждении.

6. Юридическая ответственность за нарушение норм трудового законодательства, регулирующих вопросы социального партнёрства

В соответствии со ст. 419 ТК РФ лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (в том числе вопросов социального партнёрства в сфере труда), могут привлекаться к различным видам юридической ответственности.

Таким образом, можно сказать, что юридическая ответственность сторон социального партнёрства регулируется ТК РФ и Кодексом об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ).

Основные виды нарушений и меры ответственности различаются в зависимости от субъекта нарушения и характера правонарушения.

Так, в соответствии со ст. 54, 55 ТК РФ предусмотрена ответственность сторон социального партнёрства на локальном уровне за уклонение от участия в коллективных переговорах, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения, которая устанавливается КоАП РФ.

Статья 415 ТК РФ предусматривает ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража.

В соответствии со ст. 195 ТК РФ по заявлению представительного органа работников (профсоюзной организации) работодатель может быть привлечён к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового законо-

дательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения.

**Составы административных правонарушений за нарушения
трудового законодательства в сфере социального партнёрства**

Ст. КоАП РФ	Нарушение	Ответственность
Ст. 5.28	Уклонение от участия в переговорах о заключении (изменении, дополнении) коллективного договора, соглашения, либо нарушение установленного срока их заключения, а также необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб.
Ст. 5.29	Не предоставление работодателем информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 3000 руб.
Ст. 5.30	Необоснованный отказ работодателя от заключения коллективного договора, соглашения	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб.
Ст. 5.31	Нарушение или невыполнение работодателем обязательств по коллективному договору, соглашению	Предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 3000 до 5000 руб.
Ст. 5.32	Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции)	Административный штраф в размере от 1000 до 3000 тысяч рублей.
Ст. 5.33	Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры	Административный штраф в размере от 2000 до 4000 тысяч рублей.
Ст. 5.34	Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки	Административный штраф в размере от 4000 до 5000 тысяч рублей.

Обратите внимание! К административной ответственности можно привлечь только представителя работодателя. Ответственность работников или их представителей не предусмотрена, что создаёт некое противоречие с положениями ТК РФ, где ответственность распространяется на обе стороны.

II. Коллективные переговоры как форма социального партнёрства

Коллективные переговоры, как форма социального партнёрства, предусмотренные ст. 27 ТК РФ, являются одной из важнейших форм социального партнёрства, в ходе которой полномочные представители сторон социального партнёрства на локальном уровне принимают коллективные договоры и соглашения.

1. Коллективный договор

1.1. Правовой статус коллективного договора

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

Коллективный договор **не является** локальным нормативным актом организации (*как Положение об оплате труда, Правила внутреннего трудового распорядка*), занимает особое место в иерархии источников трудового права, являясь **нормативным договором**, следовательно, принимается, изменяется, прекращается при волеизъявлении двух сторон.

Коллективный договор – важный инструмент в построении социального партнёрства, ведь более двух третей статей ТК РФ содержат ссылки на коллективный договор, дают возможность работникам и работодателю реализовать демократические принципы управления организацией и самим определить важные вопросы функционирования образовательного учреждения (*вопросы рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, соблюдения социальных гарантий и мер социальной поддержки и т.д.*).

Конечно, возможности и роль коллективного договора в нашей отрасли заметно отличаются от коллективных договоров коммерческих организаций, прежде всего в части закрепления дополнительных финансовых гарантий. Однако в контексте образовательной организации коллективный договор имеет особое значение, учитывая обширное отраслевое законодательство, которое регулирует вопросы нашей отрасли.

Так, коллективный договор и другие акты социального партнёрства (*Отраслевые соглашения, Областное трёхстороннее соглашение*) становятся единственными актами, в которых:

– конкретизируются нормы права (например, вопросы рабочего времени, времени отдыха, участия работников в управлении образовательной организацией);

– восполняются пробелы в законодательстве (например, применение независимой оценки квалификации, профстандартов, установление категорий близких родственников, юбилейных дат, регулирование ненормированного рабочего времени, регламентация индивидуальных и коллективных трудовых прав и т.п.);

– систематизируются нормы различных НПА, содержащих нормы трудового права, для удобства правоприменения (перечень работников, имеющих право на выбор даты отпуска; перечень работников и условия предоставления отпуска без сохранения заработной платы и т.д.).

Коллективный договор также является инструментом легализации административно-управленческих действий работодателя в указанных вопросах, поскольку оспорить нормы коллективного договора, признать их недействительными не смогут ни контрольно-надзорные органы, ни отдельный работник, ведь, как уже отмечалось выше, это продукт совместного правотворчества по прямому указанию ТК РФ (подробней об этом отмечалось на стр. 19–23 настоящего пособия в подразделе «Судебная практика по спорным вопросам социального партнёрства»).

Не следует забывать и о роли коллективного договора в улучшении обстановки в коллективе: в этом качестве коллективный договор служит фактором стабильности, прозрачности и предсказуемости поведения каждой из сторон.

1.2. Коллективно-договорная кампания

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.

Таким образом, необходимо определить этапы заключения коллективного договора. На наш взгляд, данная процедура должна выглядеть следующим образом.

1.2.1. Уведомление о начале коллективных переговоров

Инициатором коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора вправе выступить любая из сторон. Однако логичным представляется, когда инициатива по заключению коллектив-

ного 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 (образец № 3 на стр. 99–100 пособия).

Если первичная профсоюзная организация или две и более первичные профсоюзные организации **не объединяют более половины работников**, то решение принимается на общем собрании работников, которое должно уполномочить первичную профсоюзную организацию (путём проведения **тайного** голосования) представлять интересы работников в ведении переговоров по разработке коллективного договора, подписании, внесении изменений и дополнений (образец № 4 на стр. 102 пособия).

Если две или **более первичные профсоюзные организации объединяют более половины работников**, то по решению их выборных органов может быть создан единый представительный орган, который формируется на основе принципа пропорционального представительства от количества членов Профсоюза.

Обратите внимание! Указанная ситуация может возникнуть в учреждениях профессионального образования, где «по старинке», вопреки требованиям Регионального отраслевого соглашений (п. 2.2.1), ещё действуют первичные организации профсоюзов промышленных отраслей, к которым ранее относились данные образовательные учреждения.

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 (образец № 5 на стр. 103 пособия).

Обратите внимание! необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора влечёт административную ответственность (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.28 КоАП РФ).

Подробнее об административной ответственности в сфере социального партнёрства смотрите в соответствующем подразделе пособия на стр. 23–24.

Ещё раз отметим, что в случае, если профсоюзная организация объединяет менее половины работников, при проведении коллективных переговоров необходим «посредник» в виде общего собрания работников и более жёсткая процедура уполномочивания в виде тайного голосования работников. Также ТК РФ позволяет, в случае если первичная профсоюзная организация не объединяет более 50 % работников, избрать иного представителя (орган или одного человека) тем же тайным голосованием, но, как отмечалось выше, это вряд ли будет правильно и результативно.

Таким образом, первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников и автоматически являющаяся представительным органом, обладает более широкими правами и полномочиями и значительно упрощает организационно-правовую процедуру коллективных переговоров.

Поэтому для нормализации и систематизации процессов социального партнёрства необходимо стремиться к доведению профсоюзного членства до более 50 % от общего числа всех работающих в образовательном учреждении (*руководящие работники, педагогические работники, обслуживающий персонал*).

В дальнейшем в тексте коллективного договора можно отдельно предусмотреть, что первичная профсоюзная организация является единственным представительным органом работников вне зависимости от членства. Указанная формула заложена в п. 1.6 образца коллективного договора.

1.2.2. 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 (образцы № 3, 4, 5 на стр. 99–103 пособия).

1.2.3. 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. Необходимо учитывать и нормы Регионального отраслевого соглашения, в соответствии с п. 1.5.2 которого министерство образования Кировской области и Кировская

областная организация Общероссийского Профсоюза образования рекомендуют при заключении коллективных договоров использовать за основу структуру и нормы Регионального отраслевого соглашения, а также п. 1.5.3., в соответствии с которым условия, установленные в коллективных договорах, противоречащие нормам Регионального отраслевого соглашения, а также снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и Региональным отраслевым соглашением, недействительны и не подлежат применению. Указанные нормы нашли свое отражение и в Территориальных отраслевых соглашениях *(для муниципальных образовательных организаций)*.

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.
7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.
8. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, кадровая политика, аттестация педагогических работников.
9. Молодёжная политика и наставничество.
10. Заключительные положения.

Отмечаем, что сама структура и содержание образца коллективного договора в сравнении с ранее действующими образцами системно переработана. Прежде всего, мы осознанно отказались от дублирования норм законодательства в пользу конкретизации и регламентации основных гарантий и обязательств, ведь:

– цель коллективного договора – улучшение условий труда, их регламентация, а не повторение *(трудового законодательства и других актов социального партнёрства)*;

– нормы законодательства имеют прямое действие, они обязательны для сторон вне зависимости от того, закреплены они в тексте коллективного договора или нет;

– коллективный договор не потеряет актуальности в случае изменения законодательства, поскольку не дублирует его, а содержит ссылку на статьи

НПА, которыми необходимо руководствоваться *(после выхода предыдущего образца коллективного договора в 2023 году спустя три месяца изменилось трудовое законодательство, и при проведении проверок органы контроля и надзора зачастую настаивали на внесении изменений в коллективный договор)*;

- коллективный договор должен быть понятным и «читаемым» документом, а если он на 80 % состоит из дублирования норм законодательных и подзаконных актов, реальные дополнительные обязательства и гарантии могут затеряться;

- в системе образования Кировской области с 2023 года действует механизм распространения дополнительных *(не предусмотренных законодательством)* гарантий на основании отдельного Соглашения, а не коллективного договора *(подробнее об этом в подразделе 2 настоящего раздел)*.

Среди **приложений к коллективному договору в пособии** содержатся образцы документов, принимаемых во исполнение отдельных положений трудового законодательства и коллективного договора:

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

2. Перечень работников с ненормированным рабочим днём, которым предоставляется дополнительный отпуск, и продолжительность этого отпуска;

3. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты.

Исходя из практики применения коллективного договора в образовательных организациях, мы не рекомендуем включать в перечень приложений к коллективному договору такие обязательные локальные нормативные акты, которые в любом случае должны быть в организации в силу прямых указаний ТК РФ:

- положение об оплате труда;

- правила внутреннего трудового распорядка;

- соглашение по охране труда;

- форма расчётного листка.

В первую очередь это связано с тем, что требования, предъявляемые к этим документам как к приложениям к коллективному договору, не соблюдаются образовательными организациями:

- они зачастую не предоставляются для уведомительной регистрации;

– в большинстве случаев действуют отдельно от коллективного договора, хотя являются его приложением (*например, в случае истечения срока коллективного договора они продолжают действовать, или при внесении изменений в законодательные акты изменяются не в порядке, определённом для изменения коллективного договора, или принимаются ежегодно, как, например, соглашение по охране труда*);

– утверждаются или согласовываются с субъектами, не являющимися сторонами социального партнёрства на локальном уровне (*например, положение об оплате труда согласуется с учредителем образовательной организации, что противоречит логике приложений к акту социального партнёрства, который принимается двумя сторонами*).

Указанные факты, в соответствии со ст. 8 ТК РФ, будут свидетельствовать о недействительности таких локальных актов.

Обратите внимание! Локальные акты, не включённые в перечень приложений к коллективному договору, принимаются в порядке, предусмотренном коллективным договором. В противном случае они являются недействительными и не подлежат применению (ст. 8 ТК РФ).

Локальные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, не нуждаются в утверждении и согласовании, поскольку они являются приложением к договору как двустороннему акту социального партнёрства, уже согласованного и подписанного сторонами.

Более того, ещё раз отмечаем, что все локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда, в соответствии с Областным трёхсторонним соглашением должны приниматься по согласованию с профсоюзной организацией. В случае «нахождения» положения об оплате труда в коллективном договоре указанная процедура не может быть соблюдена.

Таким образом, в настоящем пособии, в соответствии с вышеназванной структурой и логикой, приводятся образец коллективного договора и образцы приложений к нему, которые также прошли предварительную уведомительную регистрацию в управлении труда и занятости Кировской области.

Образец коллективного договора и приложения к нему могут быть дополнены и переработаны исходя из специфики образовательной организации, ее типа, а также традиций социального партнёрства и дополнительных финансовых возможностей.

1.2.4. Подписание коллективного договора

Необходимость **обсуждения** и **утверждения** подготовленного комиссией коллективного договора зависит от нескольких факторов:

– если первичная профсоюзная организация **объединяет** более 50 % **работников**, решение о подписании коллективного договора со стороны работников принимается профсоюзной организацией **самостоятельно**, т.е. без проведения общего собрания работников;

– если первичная профсоюзная организация **не объединяет** более 50 % **работников**, решение о подписании коллективного договора со стороны работников профсоюзной организацией необходимо провести через **общее собрание работников или без проведения** общего собрания работников, **если** ранее профсоюзная организация была на это **уполномочена** *(на этапе, когда общее собрание уполномочило профсоюзную организацию представлять интересы всех работников не только в подготовке проекта коллективного договора, но и в его подписании).*

В образце № 4 на стр. 102 пособия заложен именно такой механизм.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ, подписание коллективного договора на согласованных сторонами условиях должно быть проведено в срок **не позднее трех месяцев со дня начала коллективных переговоров**.

Неурегулированные вопросы заносятся в протокол разногласий и по ним могут продолжаться коллективные переговоры *(образец № 6 на стр. 104)*.

Коллективный договор заключается на срок **не более трех лет** и вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ). Несмотря на то, что редакция ч. 2 ст. 43 ТК РФ не ограничивает количество сроков продления *(один, два, три раза и т.д.)*, мы не рекомендуем продлевать коллективный договор более чем один раз, поскольку за 6 лет форма коллективного договора, не говоря уж о содержании, могут потерять актуальность.

Например, как правило, через каждые 6 лет *(заключается на 3 года и продлевается еще раз на 3 года)* принимается новое по сути и смыслу Региональное отраслевое соглашение, нормы которого необходимо учитывать при разработке коллективных договоров.

Обратите внимание! В целях соблюдения единых сроков действия актов социального партнёрства в системе образования Кировской области Комитет и Президиум Кировской областной организации Общероссийского Профсоюза образования рекомендовали всем первичным профсоюзным организациям образовательных организаций заключить коллективные договоры до 01 сентября 2026 года.

1.2.5. Уведомительная регистрация

В соответствии со ст. 50 ТК РФ, подписанный сторонами коллективный договор в течение 7 дней направляется работодателем на уведомительную регистрацию.

В Кировской области уведомительную регистрацию коллективных договоров проводит Управление труда и занятости Кировской области.

Контактная информация:

Адрес: Кировская область, г. Киров, ул. Риммы Юровской, д. 3

E-mail: job@ako.kirov.ru

Тел.: 8 (8332) 27-27-39, доб. 3964 – Патрушева Светлана Михайловна, главный специалист-эксперт отдела по противодействию нелегальной занятости, регулированию трудовых отношений и охраны труда Управления труда и занятости Кировской области.

В соответствии с Административным регламентом предоставления государственной услуги по проведению уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений (*утв. Распоряжением Управления государственной службы занятости населения Кировской области от 22 декабря 2025 г. N 15*):

– государственная услуга предоставляется представителям работодателя (*самому руководителю или доверенному лицу*) путём направления заявления о предоставлении государственной услуги;

– срок предоставления государственной услуги не должен превышать **30 рабочих** дней с даты приёма и регистрации заявления о предоставлении государственной услуги и прилагаемых к нему документов.

Порядок подачи заявления на уведомительную регистрацию:

– личное обращение в Управление по адресу: г. Киров, ул. Риммы Юровской, д. 3;

– направление документов Почтой России по адресу: 610045, г. Киров, ул. Риммы Юровской, д. 3;

– направление документов через личный кабинет на интерактивном портале службы занятости населения Кировской области www.trudkirov.ru.

Информационно-методические и обучающие материалы об уведомительной регистрации коллективных договоров размещены на сайте Управления труда и занятости Кировской области: https://www.trudkirov.ru/content/коллективные_договоры

Обратите внимание! Как неоднократно отмечалось ранее, образец коллективного договора и образцы приложений к коллективному договору прошли предварительную уведомительную регистрацию. На практике это означает, что орган по труду проверил содержание коллективного договора, его приложений и не выявил нарушений законодательства.

В случае возможных проблем с уведомительной регистрацией коллективного договора и приложений к нему сторонам социального партнёрства необходимо обратиться в Кировскую областную организацию Общероссийского Профсоюза образования:

Тел.: 8 (8332) 38-56-19

E-mail: pit@profobr43.ru

Страница в ВК: https://vk.com/pit_profobr43

Группа в МАХ: «Правовой инспектор труда»

Исчерпывающий перечень документов, необходимых для уведомительной регистрации

№	Наименование документа	Требование к документам
1.	Заявление о предоставлении государственной услуги.	Форма заявления предусмотрена приложением 2 к Административному регламенту и приводится в образце № 10 на стр. 115 пособия
2.	Подлинный экземпляр подписанного сторонами коллективного договора, соглашения, изменений в коллективном договоре, соглашения.	Тексты документов должны соответствовать нормам действующего законодательства и содержать подписи и печати (при наличии) представителей сторон, их заключивших, срок действия и дату подписания. Подлинные экземпляры коллективного договора, изменений в коллективном договоре вместе с приложениями должны быть прошиты, пронумерованы (сквозной нумерацией) и скреплены печатью заявителя с указанием количества прошитых, пронумерованных листов (страниц). Перечень всех приложений к коллективному договору, должен быть указан в одном из разделов коллективного договора. Приложения должны быть оформлены надлежащим образом (на первом листе должно быть указано «Приложение», если приложений несколько, то указывается порядковый номер приложения).
3.	Коллективный договор, изменения в коллективном договоре, в электронном виде (дополнительно предоставляется при подаче документов на бумажном носителе).	Представляется самостоятельно в отсканированном виде с использованием электронных носителей (флеш-карты, компакт-диска) или в виде документа, подписанного электронной подписью заявителя, с использованием электронной почты. Допустимыми расширениями электронных образцов документов являются файлы графических изображений (*.jpg, *.pdf, *.tiff). Электронные образы документов должны быть доступны (понятны) для прочтения. Для документов, оригиналы которых изготовлены на бумажных носителях, разрешение изображения должно быть не ниже

		150 dpi (точек на дюйм) в масштабе 1:1. Электронные образы документов не должны содержать вирусов и вредоносных программ.
4.	Приказ или доверенность.	Только в случае, если с заявлением обращается не руководитель образовательной организации, а иное лицо.
5.	Сведения, подтверждающие полномочия представителя работников на заключение коллективного договора или внесение в него изменений.	Для подтверждения полномочий первичной профсоюзной организации (в случае, если первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников) – выписка из протокола общего собрания (конференции) работников организации о наделении ее полномочиями по ведению коллективных переговоров, разработке и заключению коллективного договора и внесению изменений в коллективный договор (образец № 4 на стр. 102 пособия).

Обратите внимание! Тексты всех представляемых документов должны быть напечатаны машинописным способом (не от руки) и не должны содержать подчисток, приписок, зачеркнутых и сокращенных слов, иных неоговоренных исправлений, аббревиатур, наличие которых могло бы позволить неоднозначно истолковать содержание документов.

Исчерпывающий перечень основания для отказа в уведомительной регистрации:

1.	Непредставление или представление не в полном объеме необходимых документов (например, непредставление любого документа из исчерпывающего перечня).
2.	Несоблюдение требований к документам, представляемым заявителем (например, все документы направлены на электронную почту в формате word без подписей, не прошиты).
3.	Представление получателем государственной услуги ложной информации или недостоверных сведений, документов (например, отсутствие доверенности руководителя образовательной организации при подаче заявления за подписью заместителя).
4.	Правовой статус заявителя не соответствует требованиям, установленным законодательством <i>(например, вместо представителя работодателя коллективный договор направляет представитель работников)</i> .
5.	Изменения вносятся в недействующий коллективный договор или соглашение (например, стороны решили внести изменения в коллективный договор, срок действия которого истек).
6.	Представление изменений в коллективном договоре, соглашении о продлении срока действия в случае не устранения или устранения не в полном объеме ранее выявленных условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Коллективный договор, уведомление о регистрации коллективного договора (изменений в коллективный договор) выдаются представителю заявителя при предъявлении документа, удостоверяющего личность, и документа, подтверждающего принадлежность к организации, в отношении которой

осуществлялась проверка документов (*доверенность, или одна из сторон забирает документы лично при предъявлении паспорта*).

Коллективный договор вступает в силу независимо от факта регистрации, не случайно она называется в ТК РФ «уведомительной». Однако нормы коллективного договора, не соответствующие законодательству, в т.ч. Областному трёхстороннему соглашению, Региональному отраслевому соглашению, Территориальному отраслевому соглашению (*для муниципальных образовательных организаций*), недействительны и применению не подлежат.

1.2.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор

Изменения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определённом в коллективном договоре, а если он не определён – в порядке, установленном законодательством для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

В образце коллективного договора, содержащемся в настоящем пособии, такой порядок определён (*см. раздел 10 образца коллективного договора на стр. 67*).

Изменения вносятся путём подписания дополнительного соглашения к коллективному договору, с формулировками: пункт «такой-то» изложить в следующей редакции, или пункт «такой-то» дополнить абзацем следующего содержания, или пункт «такой-то» исключить (*образец дополнительного соглашения № 9 на стр. 114 пособия*).

Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор необходимо также направлять на уведомительную регистрацию (*см. стр. 33 пособия*).

За три месяца до окончания срока действия коллективного договора или в сроки, определённые в нём, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора или продлению срока его действия.

2. Соглашение о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза

2.1. Правовой статус соглашений о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза

В соответствии со ст. 27 ТК РФ в ходе коллективных переговоров, как формы социального партнёрства, принимаются не только коллективные договоры, но и **соглашения**.

Немного из предыстории появления таких соглашений.

В соответствии с ч. 3 ст. 43 ТК РФ действие такого акта социального партнёрства, как **коллективный договор**, распространяется **на всех работников**. Таким образом, невозможно в тексте коллективного договора образовательной организации прямо предусмотреть дополнительные гарантии, которые распространялись бы только на членов Профсоюза, несмотря на то, что **всю работу** по закреплению дополнительных гарантий (которые не предусмотрены законодательством) **проводит профсоюзная организация**.

Очевидно, что предоставление дополнительных гарантий только для членов Профсоюза – объективно и справедливо.

В этой связи в 2023 году по инициативе Кировской областной организации Общероссийского Профсоюза образования найден законодательный механизм о возможности закрепления гарантий только для членов Профсоюза, но не в тексте коллективного договора, поскольку в этом случае нарушался бы ТК РФ, а в отдельных соглашениях, возможность заключения которых на локальном уровне предусмотрена ч. 10 ст. 45 ТК РФ, п. 8.1.7. областного трёхстороннего соглашения.

В целях реализации указанных положений в п. 2.6, 8.5. Регионального отраслевого соглашения подтверждена не только **необходимость** заключения таких соглашений, но и приводится **минимальный перечень** дополнительных гарантий для членов Профсоюза, которые необходимо включать в соглашения на уровне образовательной организации:

- минимальный размер за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, для членов Профсоюза 12 % *(для не членов он может быть меньше, поскольку в примерных положениях об оплате труда указанная выплата сформулирована с предложением «до», а для членов Профсоюза больше)*. В любом случае сам факт того, что указанная выплата есть, – прямая заслуга профсоюза, закреплённая в региональном отраслевом соглашении, поскольку в законодательстве, федеральном и региональном, обязательная выплата за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, отсутствует;

- увольнение по инициативе работника в день, указанный в заявлении *(для работников не членов Профсоюза действует обязательный двухнедельный срок «отработки»)*;

- увольнение членов Профсоюза по согласованию с профсоюзным комитетом *(при сокращении численности или штата, несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей)*. Остальные работники

могут быть уволены по сокращению численности или штата при наличии таких оснований только по желанию работодателя;

- сохранение тождества в оплате труда за категорию в случае истечения срока её действия в отдельных случаях (в период нетрудоспособности, в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, период нахождения в длительном отпуске, за год до пенсии, возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации организации или выхода на пенсию);

- установление персонального повышающего коэффициента за выполнение работы по контролю и развитию социального партнёрства как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс, а также за подготовку локальных нормативных актов (т.е. возможность материального поощрения и профсоюзных активистов, и работников, помогающих работодателю реализовывать его обязанности в сфере трудового законодательства). Более того, в Региональном отраслевом соглашении использована формулировка, которая позволяет оплачивать, по сути, неоценимый труд на благо всех работников учреждения за счёт бюджетных средств;

- дополнительные оплачиваемые отпуска (или оплачиваемые дни отдыха) (бракосочетание работников, бракосочетание детей, смерть близких родственников, переезд на новое место жительства, проводы детей на службу в армии, за подготовку призёров международных, российских, межрегиональных, областных олимпиад, членам Профкома, уполномоченным по охране труда, председателю профсоюзной организации, членам аттестационных комиссий, сдавшим нормы ГТО и др.). Для работников, не являющихся членами Профсоюза, действуют общетрудовые гарантии, которые предусматривают предоставление дней отдыха по схожим основаниям только при согласии работодателя и без сохранения заработной платы;

- временный перевод на дистанционную работу в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим причинам.

Ещё раз отметим, что распространение указанных гарантий только на членов Профсоюза справедливо тем, что действующим законодательством они не предусмотрены, а являются предметом договорённостей Профсоюза, работодателей и органов власти.

Более того, отмечаем, что предусматривать такие гарантии без соответствующей нормативной базы (*коллективные договоры, соглашения*) работодатель образовательной организации не вправе, поскольку расходует на них не свои личные средства, а средства бюджета.

Образец Соглашения о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза приводится на стр. 84–88 пособия.

Для того чтобы в тексте соглашений можно было предусмотреть дополнительные гарантии только для членов Профсоюза, оно должно заключаться именно на локальном уровне социального партнёрства, а не на территориальном или региональном (*там прописываются необходимость заключения таких соглашений и круг вопросов*), поскольку в соответствии с ч. 5 ст. 48 ТК РФ соглашения, заключённые в отношении работодателей, действуют в отношении всех работников этих работодателей, тогда как о соглашениях, заключённых на локальном уровне, такого ограничения нет, следовательно, они могут распространяться не на всех работников, а только на членов Профсоюза.

2.2. Порядок и процедура заключения соглашений о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза

Аналогично процедуре заключения коллективных договоров, трудовое законодательство содержит лишь общие положения о порядке заключения и изменения соглашений, предусмотренных статьёй 45 ТК РФ, а многие положения статей 46 ТК РФ «Содержание и структура Соглашения» и 47 ТК РФ «Порядок заключения соглашения» регулируют порядок заключения федеральных, региональных и территориальных соглашений.

В этой связи представляется, что инициатива по заключению Соглашения должна исходить от первичной профсоюзной организации, которая направляет в адрес работодателя предложение о начале коллективных переговоров по заключению Соглашения о дополнительных гарантиях только для членов Профсоюза, в соответствии с положениями п. 2.6, 8.5. Регионального отраслевого соглашения и соответствующего пункта территориального отраслевого соглашения (*для муниципальных образовательных организаций*).

Учитывая, что возможность заключения Соглашения предусмотрена только между представителем работодателя и профсоюзной организацией (*т.е. даже в теории не допускается наличие иного органа или представителя*), «проводить» заключение такого соглашения через общее собрание работников, в случае если первичная профсоюзная организация не объединяет более 50 % работников, не требуется.

Образец предложения первичной профсоюзной организации о заключении Соглашения о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза приводится на стр. 105 пособия.

Первичные профсоюзные организации государственных образовательных организаций, на кого напрямую распространяются нормы Регионального отраслевого соглашения, могут заключать Соглашения о дополнительных гарантиях без соответствующего территориального соглашения.

А первичные профсоюзные организации муниципальных образовательных организаций могут заключать Соглашения о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза после заключения Территориальных отраслевых соглашений, где будут продублированы нормы Регионального отраслевого соглашения в части необходимости заключений Соглашений и минимального перечня гарантий только для членов Профсоюза, которые необходимо включать в текст таких Соглашений.

Перед заключением Соглашения о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза необходимо проверить нормы коллективного договора, чтобы в них не содержались пункты о дополнительных (не предусмотренных законодательством) гарантиях, которые бы распространялись на всех работников.

В представленном образце коллективного договора все дополнительные гарантии приводятся именно в образце Соглашения о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза, а не в коллективном договоре.

Обратите внимание! Пунктом 1.5.3 Регионального отраслевого соглашения предусмотрено, что условия, установленные в территориальных отраслевых соглашениях, коллективных договорах и соглашениях, противоречащие нормам Регионального отраслевого соглашения, а также снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Региональным отраслевым соглашением, недействительны и не подлежат применению.

На практике указанное говорит о невозможности ухудшения норм и коллективных договоров, и территориальных отраслевых соглашений по сравнению с Региональным соглашением, в том числе, в части изменения подходов к возможности или невозможности заключения Соглашений о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза. В этой связи включение соответствующих положений в коллективные договора и Территориальные отраслевые соглашения – лишь техническая процедура, которая является обязательной для сторон социального партнёрства.

Наличие норм о минимальном перечне гарантий не означает, что стороны не могут расширить указанный перечень в зависимости от потребностей, традиций и финансовых возможностей конкретно взятой образовательной организации. В образце Соглашения о дополнительных гарантиях для

членов Профсоюза, содержащемся в данном пособии, варианты расширенных гарантий выделены жирным шрифтом.

В соответствии со ст. 48 ТК РФ Соглашение о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза, как и любое соглашение или коллективный договор, заключается на срок до 3 лет. В течение всего срока действия стороны могут вносить в него изменения. Однако, в отличие от коллективного договора, Соглашение может быть продлено только один раз на срок не более 3 лет.

Направлять Соглашения о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза на уведомительную регистрацию не требуется в силу ч. 1 ст. 50 ТК РФ.

3. Образец коллективного договора образовательной организации

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
[Муниципального казенного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы пгт. Энск]
на 2026-2029 годы

[пгт. Энск]
2026 год

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор **[муниципального казенного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы пгт. Энск]** (далее – **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**, Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнёрства в сфере труда в **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**.

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»);
- Законом Кировской области от 14 октября 2013 г. N 320-ЗО «Об образовании в Кировской области» (далее – Закон Кировской области «Об образовании»);

Актами социального партнёрства:

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

– 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 трёхстороннее 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);

– **[Территориальным отраслевым соглашением между [Администрацией Энского муниципального округа Кировской области] и [Энской] территориальной организацией Профессионального 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] [Иванов Иван Иванович] – как представитель работодателя **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** (далее – Работодатель);

профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** – как представитель работников **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** в лице председателя первичной профсоюзной организации **[Петровой Полины Петровны]** (далее – Выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющих-

ся 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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);
- нормы выдачи средств индивидуальной защиты (приложение № 3).

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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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, **[Территориального отраслевого соглашения]** стороны определили следующие формы участия работников в управлении **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**:

- 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**.

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, п. 8.2.2. Регионального отраслевого соглашения, **[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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** и информационных стендах.

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

2.6.7. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка работников **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**, являющихся членами Профсоюза, для выполнения об-

публичных 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, **[Территориального отраслевого соглашения]** 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** председателю **[и дополнительно членам Выборного органа первичной профсоюзной организации]**:

председателю – **[указывается размер выплаты]**;

[членам Выборного органа первичной профсоюзной организации – [указывается размер выплаты].

2.6.9. В соответствии с п. 3.1.9., 8.7. 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**.

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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**, 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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.

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

При желании Сторон минимальный перечень дополнительных гарантий может быть расширен.

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), **[Территориального 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».

В соответствии с п. 9.2.2. Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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. 3.1.5. Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального 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. Вести журнал ознакомления работников с документами, указанными в ч. 3 ст. 68 ТК РФ, п. 3.1.9. 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, 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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 трудового законодательства.

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 партнёрства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.2.14. 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.

3.2.15. 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) [МКОУ СОШ пгт. Энск];
- 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 договоры с работниками только по основаниям, предусмотренным ст. 77 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. 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.

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 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, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- 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. В соответствии с п. 4.1.9 Регионального отраслевого соглашения, [**Территориального 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 – [**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.

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. 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).

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 [МКОУ СОШ пгт. Энск] 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 [МКОУ СОШ пгт. Энск].

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 вы-

платы, 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: 35 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 (п. 4.1.18 Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального отраслевого соглашения]**).

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 [МКОУ СОШ пгт. Энск] 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 Особностей 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 № 3 к коллективному договору).

5.1.10. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверх-

урочной 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.

5.1.11. [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 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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);
- 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 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 (п. 6.3.11 Областного трехстороннего соглашения).

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

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.

В случае наличия средств, полученных [МКОУ СОШ пгт. Энск] от приносящей доход деятельности, по согласованию сторон Коллективного договора длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

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.

6. Охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников [МКОУ СОШ пгт. Энск] в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Заключать ежегодно 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 с работниками (ст. 227 ТК РФ) или с обучающимися во время пребывания в **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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 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 Работодателя и Выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта среди работников с целью 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;

- внеочередные медицинские осмотры по медицинским рекомендациям;

- химико-токсикологические исследования;

- 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 учётом мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение № 3 к Коллективному договору);

– предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных (опасных) условиях труда, в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми 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), – в размере [указывается сумма] рублей.

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 [МКОУ СОШ пгт. Энск]. 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 [МКОУ СОШ пгт. Энск] 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;

- 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 [МКОУ СОШ пгт. Энск], контрольно-надзорных органах, судебных органах;

- 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:

- смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»;

- днях охраны труда;

- конференциях, семинарах и выставках по охране труда.

7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

7.1. Стороны подтверждают, что работники [МКОУ СОШ пгт. Энск] пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Кировской области, актами социального партнёрства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников [МКОУ СОШ пгт. Энск] 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 [МКОУ СОШ пгт. Энск] и членами их семей.

7.2.3. Организовывать контроль за работой по организации общественного питания в [МКОУ СОШ пгт. Энск], 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.

7.2.5. В соответствии с п. 9.4.3. Федерального отраслевого соглашения, 4.1.5. Областного трёхстороннего соглашения 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, 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, в санаториях других субъектов РФ и зарубежных стран;

- 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;

- на основании заключённых договоров предоставлять скидки в торговых точках Кировской области.

7.3.3. Оказывать материальную помощь в пределах утверждённой сметы доходов и расходов и в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза, Соглашением о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза.

7.4. Стороны договорились зафиксировать совместные обязательства по предоставлению дополнительных (не предусмотренных законодательством) гарантий, а также организацию мероприятий в тексте Соглашения о дополнительных гарантиях только для членов Профсоюза в соответствии с абз. 2 п. 2.8. Коллективного договора.

7.5. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных коллективным договором, Соглашением о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза 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 всех уровней.

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. 9.2.5 Регионального отраслевого соглашения **[Территориального отраслевого соглашения]**, относится ликвидация **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** 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 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**.

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) 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**, **[Энской территориальной организации Общероссийского Профсоюза образования]**, 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 несоответствия квалификации работника требованиям ЕКС, соответствующего профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за

счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональной 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**.

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 в **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** по полученной специальности (направлению подготовки), 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 молодых специалистов.

9.2.5. 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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]** при наличии письменного согласия как наставника, так и наставляемого.

9.2.6. Предусматривать возможность устанавливать дополнительные меры поддержки наставникам, предусмотренные п. 7.3.9. Областного трёхстороннего соглашения, в Соглашении о дополнительных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования.

9.2.7. Признавать значимым участие молодых специалистов в совместных мероприятиях, проводимых министерством образования Кировской области, Кировской об-

ластной организацией Общероссийского Профсоюза образования, [Энской территориальной организацией Общероссийского Профсоюза образования], Советом молодых педагогов, Клубом «Наставник», Лигой молодых педагогов Кировской области и освободить 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. Заключительные положения

10.1. Коллективный договор вступает в силу с [«26» января 2026 года] и действует по [«25» января 2029 года].

10.2. Работодатель направляет Коллективный договор на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Кировской области в семидневный срок со дня его подписания.

10.3. 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.

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

10.5. 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.

10.6. 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.

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

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

Подписи сторон:

Представитель работодателя:
[Директор]
[МКОУ СОШ пгт. Энск]

_____ [И.И. Иванов]
«_____» _____ 2026 г.
М.П.

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации [МКОУ СОШ пгт. Энск]

_____ [П.П. Петрова]
«_____» _____ 2026 г.

4. Образцы приложений к коллективному договору образовательной организации

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

Приложение № 1 к Коллективному договору
[МКОУ СОШ пгт. Энск] 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

[пгт. Энск]
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 **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**.

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, п. 5.1.4 Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального 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 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, **[Территориального отраслевого соглашения]**);

- по замене средств индивидуальной защиты, смывающих средств (п. 6.3.11 Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального отраслевого соглашения]**).

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, п. 4.1.1. Областного трёхстороннего соглашения, п. 4.1.3. Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального отраслевого соглашения]**);

– **[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) (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);

– инструкции по охране труда (п. 6.2.9 Коллективного договора).

3.1.2. Принятие решений:

– по досрочному снятию дисциплинарного взыскания (п. 8.5.9 Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального 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 трёхстороннего соглашения, п. 8.5.6. Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального 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 трёхстороннего соглашения, п. 8.5.6. Регионального отраслевого соглашения, **[Территориального отраслевого соглашения]**);

– по не установлению испытательного срока в соответствии с п. 3.2.8 Коллективного договора;

– по установлению конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 4.17 Коллективного договора);

– изменение даты отпусков, помимо оснований предусмотренных ст. 124 ТК РФ (п. 5.2.6 Коллективного договора);

– по предоставлению отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ (п. 5.2.11 Коллективного договора);

– по предоставлению длительного педагогического отпуска, если факт предоставления отпуска отрицательно скажется на образовательном процессе (п. 5.2.12 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 [МКОУ СОШ пгт. Энск] и обучающимся по образовательным программам, не имеющим 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 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).

**4.2. Перечень работников с ненормированным рабочим днём,
которым предоставляется дополнительный отпуск
и продолжительность этого отпуска**

Приложение № 2 к Коллективному договору
[МКОУ СОШ пгт. Энск] 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.

4.3. Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

Приложение № 3 к Коллективному договору
[МКОУ СОШ пгт. Энск] на 2026-2029 годы.

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Повар детского питания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

4	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5	Уборщик территорий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
6	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
7	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
8	Машинист (кочегар) котельной	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	Определяется документами изготовителя
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противогазовые, противогазоаэрозольные (комбинированные) средства индивидуальной защиты органов дыхания с изолирующей лицевой частью (полумаской, маской, четвертьмаской)	До износа

9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
10	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
11	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

13	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
14	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
15	Мойщик посуды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
16	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
17	Подсобный рабочий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям)

Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений

Производственные загрязнители	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	Средства гидрофильного действия	Средства гидрофобного действия	Средства комбинированного (универсального) действия	Средства для очищения от устойчивых загрязнений и смывающие средства мл/гр.	Средства для очищения от устойчивых загрязнений	Средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	
Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие				250/200			100
Органические растворители: ацетон, сольвент-нафта, нефрас различных марок, спирт технический, уайт-спирит, растворитель 646	100			250/200			100

Сажа, графит, зола, шлак	100			250/200	200		100
Краска, эмаль, лак	100			250/200		200	100
Производственная пыль: стекольная, бумажная; древесная, металлическая, ржавчина; от материалов для сварочных работ (электродов, флюсов, сварочного аэрозоля)и другие	100			250/200	200		100
Нефть и нефтепродукты: бензин, дизельное топливо, керосин, то-сол, тормозная жид-кость, мазут и другие	100			250/200	200		100

**Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств
в зависимости от видов работ**

Виды работ	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл			Дерматологические средства индиви- дуальной защиты очищающего типа: средства для очи- щения от неустой- чивых загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл/гр	Дерматологические средства индивиду- альной защиты реге- нерирующего (вос- станавливающего) типа, норма выдачи на 1 месяц, мл
	Средства для защи- ты от биологиче- ских факторов (микроорганизмов): бактерий (средства с антибактериальным (бактерицидным) действием)	Средства гидрофобного действия	Средства для защиты при негативном влиянии окру- жающей среды: от воздействия низких темпе- ратур, ветра		
При производстве продуктов пи- тания, контакте с продуктами пи- тания на предприятиях обще- ственного питания и другие	100			250/200	100
При работах, выполняемых в ре- зиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)		100			100
При выполнении работ при воз- действии пониженных температур воздуха, ветра			100	250/200	100

5. Образец Соглашения о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза

СОГЛАШЕНИЕ

о дополнительных гарантиях для членов
Общероссийского Профсоюза образования

[пгт.Энск]
[31.02.2026 г.]

[Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа пгт. Энск] (далее – [МКОУ СОШ пгт. Энск]) в лице [директора] [Иванова Ивана Ивановича], действующего на основании Устава [МКОУ СОШ пгт. Энск], именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и первичная профсоюзная организация [МКОУ СОШ пгт. Энск] в лице председателя [Петровой Полины Петровны], действующего на основании Устава Общероссийского Профсоюза образования (далее – Устав Профсоюза), именуемая в дальнейшем «Профсоюзная организация», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», руководствуясь частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), подпунктом 8.1.7 пункта 8.1 Соглашения 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 трёхстороннее соглашение), пунктами 2.6., 8.5. Регионального отраслевого соглашения между министерством образования Кировской области и Кировской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026 – 2029 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение), [Территориальным отраслевым соглашением между [Администрацией Энского муниципального округа Кировской области] и [Энской] территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Территориальное отраслевое соглашение) на [2026-2029] годы] и п. 2.8. Коллективного договора [МКОУ СОШ пгт. Энск] на [2026-2029] годы, заключили настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Общие положения

1.1. Соглашение о дополнительных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования (далее — Соглашение) является правовым актом, регулирующим предоставление дополнительных гарантий работникам [МКОУ СОШ пгт. Энск], являющимся членами Общероссийского Профсоюза образования (далее — члены Профсоюза).

1.2. Действие настоящего Соглашения распространяется на работников, состоящих на учёте в Профсоюзной организации и уплачивающих членские профсоюзные взносы в установленном Уставом Профсоюза и решениями выборных коллегиальных органов организаций Профсоюза порядке.

1.3. Предоставление дополнительных гарантий, установленных настоящим Соглашением, не ограничивает права работников, не являющихся членами Профсоюза, на получение гарантий и льгот, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами, коллективным договором [МКОУ СОШ пгт. Энск] и трудовыми договорами.

1.4. Финансирование дополнительных гарантий, предусмотренных настоящим Соглашением, осуществляется за счёт средств Работодателя (раздел 2) и Профсоюзной организации (разделы 3-4).

2. Дополнительные гарантии в сфере труда

2.1. 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:

2.1.1. 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.

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

2.1.3. Председателю Профсоюзной организации – 3 календарных дня.

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

2.1.5. Уполномоченному по охране труда – 1 календарный день.

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

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

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

2.2. Членам Профсоюза, педагогическим работникам устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере, соответствующем сохраняемому объему выплаты за наличие действовавшей квалификационной категории на период до одного года в следующих случаях:

2.2.1. В случае возобновления педагогической работы в течение одного года после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию независимо от ее вида.

2.2.2. В случае окончания действия квалификационной категории:

- а) в период временной нетрудоспособности не менее 4 месяцев в течение календарного года;
- б) в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в) в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- г) в период нахождения в длительном отпуске, предусмотренном пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

д) до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

2.2.3. Если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), указанных в соответствующем приложении к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации.

2.2.4. По должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория.

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

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

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

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

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

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

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

2.5. Члены Профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя только по согласованию с Профсоюзной организацией в случаях:

2.5.1. Сокращения численности или штата работников.

2.5.2. В связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

2.5.3. В связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

2.6. 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.

[2.7. 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)].

2.8. 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.

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

[2.10. В соответствии с п. 9.2.6. Коллективного договора, п. 7.3.9. Областного трёхстороннего соглашения работникам, осуществляющим наставничество, предоставляются следующие дополнительные меры поддержки:

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

[2.11. За счёт средств от приносящей доход деятельности [МКОУ СОШ пгт. Энск] устанавливаются следующие дополнительные гарантии:

– перечисление (например, материальная помощь при регистрации брака, смерти близкого родственника, при рождении ребёнка, к юбилейным датам и т.д., можно ориентироваться на обязательства п. 6.3. Областного трёхстороннего соглашения.)]

3. Дополнительные гарантии по оказанию материальной помощи и премированию

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

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

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

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

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

3.1.5. В связи с повреждением или уничтожением имущества;

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

3.1.7. Многодетным семьям.

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

3.2.1. К юбилейным датам;

3.2.2. При регистрации брака;

3.2.3. При рождении ребенка;

3.2.4. К профессиональным и государственным праздникам.

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

4. Иные дополнительные гарантии

4.1. Членам Профсоюза предоставляется возможность использования льготных условий на основании договоров и соглашений, заключённых организациями Профсоюза, в следующих сферах:

4.1.1. Организация отдыха и оздоровления, включая программы детского и семейного отдыха (предоставление скидок, частичная компенсация стоимости).

4.1.2. Приобретение товаров и услуг со скидкой в партнёрских организациях и торговых точках.

4.1.3. Оформление страховых услуг и подключение тарифных планов сотовой связи на льготных условиях.

4.2. 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.

4.3. 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.

5. Контроль за выполнением Соглашения и ответственность сторон

5.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется Сторонами непосредственно.

5.2. За неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему Соглашению виновная Сторона несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Споры и разногласия, возникающие при исполнении настоящего Соглашения, разрешаются Сторонами путём переговоров, а при недостижении согласия – в порядке, установленном трудовым законодательством, в том числе с привлечением вышестоящей организации Профсоюза.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Соглашение заключено на срок три года и вступает в силу с момента [его подписания Сторонами] [с 00.00.0000] и действует до [00.00.0000].

6.2. Споры, возникающие в связи с реализацией Соглашения, разрешаются путём переговоров Сторон, а при недостижении согласия — в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

6.3. Изменения в настоящее Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон в порядке, предусмотренном для его заключения.

6.4. Соглашение может быть продлено Сторонами на срок не более трёх лет в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.5. По истечении срока действия Соглашение считается продленным на тот же срок, если ни одна из Сторон не позднее чем за 3 (три) месяца до истечения срока его действия не заявит о желании его прекратить или пересмотреть.

6.6. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Подписи сторон:

[Директор][МКОУ СОШ пгт. Энск]

Председатель Профсоюзной организации

[МКОУ СОШ пгт. Энск]

_____ [И.И. Иванов]

_____ [П.П. Петрова]

« ____ » _____ 2026 г.

« ____ » _____ 2026 г.

М.П.

III. Взаимные консультации и переговоры как форма социального партнёрства

Взаимные консультации и переговоры как форма социального партнёрства предполагают организованный, систематический и равноправный **диалог** между представителями работников (*первичной профсоюзной организации*) и работодателя (*руководителя образовательной организации*), а в некоторых случаях – с участием органов власти (*учредителей образовательных организаций*) и вышестоящих профсоюзных организаций (*территориальных или региональной*).

В системе форм социального партнёрства консультации и переговоры занимают **особое место**: они являются универсальным механизмом, пронизывающим все остальные формы.

Например, коллективные переговоры по заключению коллективного договора, участие в управлении организацией невозможны без предварительных консультаций и переговоров; досудебное урегулирование споров также в первую очередь предполагает переговорный процесс.

Консультации и переговоры будут являться незаменимым инструментом в случаях, когда какой-то вопрос по объективным или субъективным причинам не входит в сферу действия коллективного договора или локального правового регулирования. В этой связи, для разрешения ситуаций стороны должны будут использовать консультационно-переговорный процесс.

При реализации этой формы социального партнёрства стороны должны руководствоваться **принципами социального партнёрства**, закреплёнными в ст. 24 ТК РФ:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнёрства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

На наш взгляд, указанная форма социального партнёрства должна являться **основой для взаимоотношений сторон социального партнёрства на всех уровнях**. Не случайно в пункте 2.4 образца коллективного договора предусмотрено, что при решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры с целью учёта интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, социальной напряжённости в учреждении.

IV. Участие работников в управлении образовательной организацией как форма социального партнёрства

Участие работников в управлении образовательной организацией – один из основных принципов, вытекающий из Конституции РФ, ТК РФ, ФЗ «Об образовании в РФ», являющийся третьей формой социального партнёрства.

Одним из самых важных и действенных способов реализации этого права является предусмотренный ст. 8 и 53 ТК РФ способ согласования и (или) учёта мотивированного мнения представительного органа работников – первичной профсоюзной организации.

В представленном в настоящем пособии образце коллективного договора заложены именно такие механизмы – согласование и учёт мотивированного мнения.

Учитывая, что действующее трудовое законодательство не до конца раскрывает правовые и организационные основы указанных процедур, давайте подробнее разберём, что они означают.

4.1. Учёт мотивированного мнения как форма участия работников в управлении

Учёт мотивированного мнения – это процедура действий сторон социального партнёрства 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.

Перечень вопросов (решений, локальных нормативных актов), по которым работодатель учитывает мнение Выборного органа первичной профсоюзной организации, приводится в «Инструкции о порядке учёта мотивированного мнения и согласования...» образца приложения № 1 к образцу коллективного договора (стр. 68–73 пособия).

Блок-схема учёта мотивированного мнения на странице 93 пособия.

4.2. Согласование как форма участия работников в управлении

Исходя из буквального толкования и лексическо-правового значения:

Согласование – это процедура действий сторон социального партнёрства 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.

Установление процедуры согласования локальных нормативных актов и решений, т.е. более строгой по сравнению с учётом мнения, предусмотрено ч. 3 ст. 8, ч. 4 ст. 82 ТК РФ, а в части локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда Областным трёхсторонним и Региональным отраслевым соглашениями.

Перечень вопросов (решений, локальных нормативных актов), которые стороны согласуют между собой, приводится в «Инструкции о порядке учёта мотивированного мнения и согласования...» образца приложения № 1 к образцу коллективного договора (стр. 68–73 пособия).

Блок-схема согласования приводится на странице 92 пособия.

Образцы документооборота между руководителем и профсоюзным комитетом по вопросу учёта мнения и согласования приводятся в образце № 8 на страницах 106–113 пособия.

В заключение отметим, что Выборным органам первичных профсоюзных организаций необходимо активно применять процедуру согласования на практике, поскольку она является завуалированной возможностью не предоставлять отдельные гарантии не членам Профсоюза, просто не согласовав их. Указанное не будет свидетельствовать о нарушении прав не членов профсоюза, их дискриминации и т.п., поскольку это вопросы индивидуальных трудовых прав, по которым Профсоюз представляет интересы только своих членов (ст. 3 Устава Профсоюза).

Несмотря на то, что прямого деления трудовых прав на индивидуальные и коллективные в ТК РФ не закреплено, указанная концепция прослеживается в структуре и содержании самого кодекса (ст. 30 ТК РФ), ФЗ «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности» (ст. 11), а также в принципах регулирования трудовых отношений, что поддерживается в правовой доктрине и судебной практике.

В тексте образца коллективного договора (п. 1.5.) указывается, что необходимо понимать под индивидуальными трудовыми правами.

Обратите внимание! В соответствии со ст. 8 ТК РФ несоблюдение работодателем процедуры согласования или учёта мотивированного мнения влечёт за собой недействительность документа.

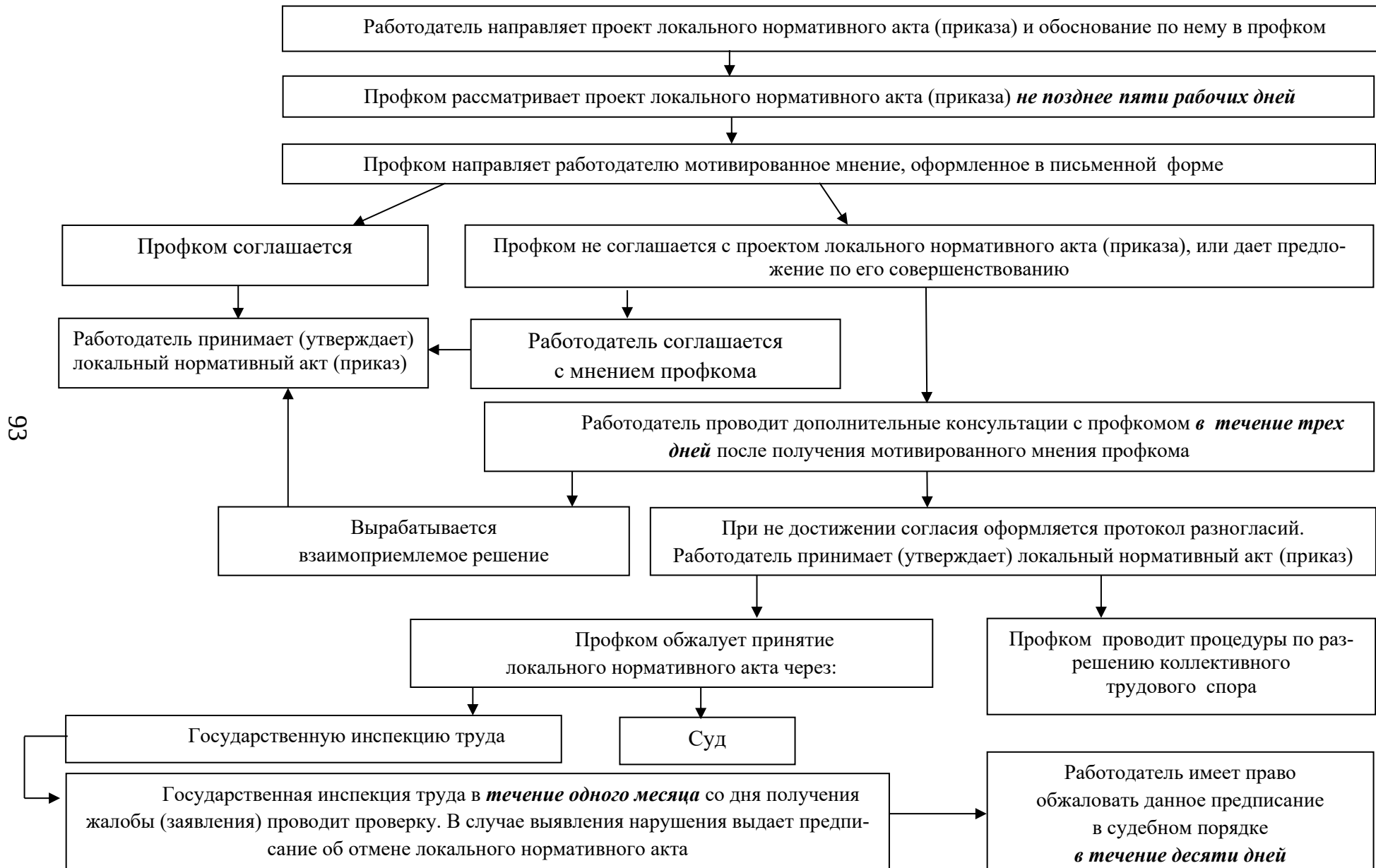
Таким образом, если в коллективном договоре предусмотрено, что локальный нормативный акт принимается по согласованию с профкомом, а он принят с учётом мнения профкома, данный факт также является нарушением и влечёт за собой недействительность локального нормативного акта.

4.3. Блок-схемы порядка согласования и учёта мнения

Порядок СОГЛАСОВАНИЯ с профсоюзным комитетом локальных актов



**Порядок УЧЁТА МОТИВИРОВАННОГО МНЕНИЯ профсоюзного комитета
при принятии локальных нормативных актов (приказов)**



V. Участие представителей работников в разрешении трудовых и иных споров как форма социального партнёрства

5.1. Порядок урегулирования трудовых споров

Участие представителей работников в разрешении трудовых споров является одной из форм социального партнёрства, прямо закреплённой не только в ст. 27 ТК РФ, но и в Конституции РФ (ч. 4 ст. 37).

Однако данную форму социального партнёрства можно назвать самой «неприятной» и исключительной, поскольку она реализуется в условиях возникшего конфликта между сторонами, который не удалось решить при помощи переговоров.

Трудовым законодательством предусмотрено **два вида** трудовых споров:

1. Индивидуальный трудовой спор (ст. 381 ТК РФ) – неурегулированные разногласия между работодателем и работником (их представителями) по вопросам применения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (по общему правилу) – **комиссию по трудовым спорам** (далее – КТС).

Организационно-правовой механизм рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров предусмотрен главой 60 ТК РФ.

Необходимо отметить, что **индивидуальные трудовые споры** также могут быть рассмотрены **судом** без участия КТС:

- в случае обращения работника, работодателя или представителей профсоюза в защиту прав своих членов, минуя КТС (*КТС не создана в организации или стороны не уверены в её эффективности*);

- по конкретным спорам: о восстановлении на работе, о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, об отказе в приеме на работу лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (*КТС такие споры рассматривать не может в силу прямого указания ТК РФ*).

2. Коллективный трудовой спор (ст. 398 ТК РФ) – неурегулированные разногласия между работодателями и работниками (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров предусмотрен главой 61 ТК РФ, начиная от выдвижения требований и примирительных процедур при помощи специального органа – примирительной комиссии и заканчивая крайней мерой – забастовкой.

Необходимо отметить, что такие крайние меры, благодаря развитию социального партнёрства в Кировской области, не применялись в нашей отрасли с 2003 года.

5.2. Порядок урегулирования споров между участниками образовательных отношений

Функционирование в образовательных организациях комиссий по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, наряду с комиссиями по трудовым спорам, предусмотрено рядом норм отраслевого ФЗ «Об образовании в РФ» (ч. 11 ст. 43, п. 2 ч. 1 ст. 45, ч. 2 – ч. 6 ст. 45, п. 12. ч.3 ст. 47).

Целью деятельности комиссии является урегулирование разногласий между участниками образовательных отношений (*работниками, обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся*) по вопросам реализации права на образование, в том числе в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов, обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

Еще раз обозначим примерный **предмет споров**, субъектами которых будут выступать работники и разрешение которых будет относиться к полномочиям данной комиссии:

- споры о выставлении оценок (*ученик (или его родители) не согласны с оценкой, выставленной педагогическим работником, считают её необъективной*);

- конфликты между обучающимися (родителями) и педагогическими работниками (*обвинения в предвзятом отношении со стороны педагогического работника, споры из-за методов воспитания или педагогических подходов, которые родители считают недопустимыми*);

- случаи нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками (*родители и (или) администрация учреждения считают, что педагогический работник нарушил нормы профессиональной этики, выставив фотографии в социальных сетях*);

- защита профессиональной чести и достоинства (*оскорбление педагогического работника участниками образовательных отношений*).

Таким образом, комиссия не рассматривает трудовые споры между работником и работодателем, а рассматривает специфические отраслевые вопросы.

Решение комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

Решение комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений может быть обжаловано в судебном порядке, а в случае нарушения прав педагогических работников на защиту профессиональной чести и достоинства в Комиссию по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников в министерстве образования Кировской области.

Примерное положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений приводится в совместном **письме Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2025 г. N ОК-3774/08/757.**

На локальном уровне положение о Комиссии конкретной образовательной организации принимается по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации, и в состав такой комиссии в обязательном порядке должны включаться представители первичной профсоюзной организации.

VI. Образцы документов для социального партнёрства

1. Образцы документов для вступления в Общероссийский Профсоюз образования

(наименование организации Профсоюза)

ЗАЯВЛЕНИЕ о вступлении в Общероссийский Профсоюз образования

Я, _____,
прошу принять меня в члены Общероссийского Профсоюза образования
(далее – Профсоюз). Обязуюсь выполнять Устав Профсоюза и уплачивать
членские профсоюзные взносы.

К заявлению прилагаю Согласие на обработку моих персональных данных.

Дата _____

Подпись _____

(наименование образовательной организации)

(ФИО руководителя)

(Должность члена Профсоюза)

(ФИО члена Профсоюза)

ЗАЯВЛЕНИЕ
о безналичном перечислении членского
профсоюзного взноса

Я, _____,
на основании статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьи 56 Устава Общероссийского Профсоюза образования (далее – Профсоюз) прошу ежемесячно удерживать из моей заработной платы членский профсоюзный взнос в размере 1% и перечислять его на счет организации Профсоюза.

Дата _____

Подпись _____

Примечание: оригинал заявления хранится в бухгалтерии образовательной организации, копия заявления – в профсоюзном комитете первичной профсоюзной организации

Приложение к заявлению
о приёме в Общероссийский
Профсоюз образования

СОГЛАСИЕ
на обработку персональных данных

1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ и п. 4 ст. 9 ФЗ от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» с целью оформления моего приёма в Общероссийский Профсоюз образования (далее – Профсоюз), организации учёта, а также представительства и защиты Профсоюзом моих социально-трудовых прав и профессиональных интересов, я, _____,
_____, даю согласие выборным органам Профсоюза (адрес: 117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д.17) и организаций Профсоюза на обработку указанных в настоящем Согласии моих персональных данных на весь период членства в Профсоюзе и оставляю за собой право по письменному требованию отозвать Согласие в любое время.

Дата рождения: _____

Пол: _____

Место работы и должность: _____

Телефон: _____

E-mail: _____

2. Я ☐ согласен/ ☐ не согласен на получение от Профсоюза и/или организаций Профсоюза SMS/PUSH/e-mail-сообщений информационного и рекламного характера.

3. Согласие вступает в силу с момента его подписания и действует до дня отзыва в письменной форме.

Дата _____

Подпись _____

**2. Образец формулировки заявления работника,
не являющегося членом Профсоюза, но желающего,
чтобы Профсоюз представлял его в социальном партнерстве
и защищал индивидуально-трудовые права**

В первичную профсоюзную организацию
[МКОУ СОШ пгт. Энск]

от работника [МКОУ СОШ пгт. Энск]
[Недальновидного А.Н.]

заявление.

Прошу Профсоюз представлять мои интересы при защите индивидуальных трудовых прав.

Обязуюсь уплачивать ежемесячную сумму (взнос солидарности), равный 2 % от месячной заработной платы.

01.01.2026

(подпись)

Недальновидный А.Н.

**3. Образец решения профсоюзного комитета
о начале коллективных переговоров в случае
если первичная профсоюзная организация объединяет
более половины работников**



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
[ЭНСКАЯ] ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ]
Первичная профсоюзная организация [МКОУ СОШ пгт. Энск]

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола № [1] заседания профсоюзного комитета
от [01.01.2026 г.] № [1]

Дата проведения: [01 января 2026 года];

Время проведения: [с 23 часов 30 минут] до [23 часов 59 минут];

Место проведения: [пгт. Энск, ул. Школьная, д. 1, 1 этаж, актовый зал МКОУ СОШ пгт. Энск];

Избрано в состав профкома: [0] человек;

Присутствовало: [0] человек;

Кворум имеется.

Повестка дня:

1 вопрос: «О начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора на [2026-2029] годы».

Слушали:

Председателя первичной профсоюзной организации [Петрову П.П.] о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора на [2026-2029] годы.

Постановили:

1. Предложить Работодателю:

1.1. Начать переговоры по заключению коллективного договора на [2026-2029] годы с [01.01.2026] года.

1.2. В семидневный срок издать приказ о начале переговоров.

1.3. Переговоры провести в течение трех месяцев со дня издания приказа о начале коллективных переговоров.

1.4. Создать совместную постоянно действующую комиссию по коллективным переговорам на равноправной основе, включив в нее по [3] представителя от Работников и Работодателя.

2. Избрать в состав комиссии от работников членов профсоюзного комитета: [Петрову П.П.], [Сидорову С.С.], [Кузнецова К.К.].

3. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей полномочиями на: ведение коллективных переговоров; подготовку проекта коллективного договора, внесение дополнений и изменений в него; организацию контроля за выполнением коллективного договора.

Итоги открытого очного голосования:

«За» – [7] человек, «против» – 0 человек, «воздержалось» – 0 человек.

Решение принято единогласно.

Подсчет голосов произвел: [Кузнецов К.К.].

Председатель

П.П. Петрова

Секретарь

С.С. Сидорова



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

**КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
[ЭНСКАЯ] ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ]**
Первичная профсоюзная организация [МКОУ СОШ пгт. Энск]

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

[01] [января] [2026] года № [1]

[Директору] [МКОУ СОШ пгт. Энск]
[Иванову И.И.]

УВЕДОМЛЕНИЕ

о намерении вступить в переговоры по заключению коллективного договора

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации [МКОУ СОШ пгт. Энск] уведомляет Вас о намерении вступить в коллективные переговоры по заключению коллективного договора.

Предлагаем:

1. В соответствии со ст. 35 Трудового кодекса РФ для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образовать постоянно действующую Комиссию по коллективным переговорам на равноправной основе, включив в нее по [3] представителя от Работников и Работодателя.

2. На основании ч. 2 ст. 29, ч. 1 и 7 ст. 35 Трудового кодекса РФ, в соответствии с решением профсоюзного комитета (протокол № [1] от [01.01.2026]) в состав комиссии направлены представители работников: [Петрова П.П.], [Сидорова С.С.], [Кузнецов К.К.].

Напоминаем, что действующим законодательством предусмотрена ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах в виде предупреждения или наложения административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей (ст. 54 ТК РФ, ст. 5.28 КоАП РФ).

Приложение: Выписка из протокола № [1] заседания профсоюзного комитета от [01.01.2026 г.] № [1].

Председатель первичной профсоюзной
организации [МКОУ СОШ пгт. Энск]

[И.И. Иванова]

**4. Образец решения общего собрания работников
о наделении полномочиями первичную профсоюзную организацию
представлять интересы работников при проведении
коллективных переговоров (если первичная профсоюзная
организация не объединяет более половины работников)**

ВЫПИСКА

из протокола № [0] заседания общего собрания работников [МКОУ СОШ пгт. Энск]
от [01.01.2026] № [0]

Дата проведения: [01] [января] [2026] года;

Время проведения: с [23] часов [30] минут до [23] часов [59] минут;

Место проведения: [пгт. Энск], ул. [Школьная] д. [1], [актовый зал МКОУ
СОШ пгт. Энск];

Из [35] работников [МКОУ СОШ пгт. Энск] присутствует [30];

Кворум имеется.

Повестка дня:

1 вопрос: «О наделении первичной профсоюзной организации [МКОУ СОШ пгт. Энск] полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений».

Слушали:

Председательствующего на общем собрании [Иванова И.И.] о наделении первичной профсоюзной организации [МКОУ СОШ пгт. Энск] полномочиями представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений.

Решили:

1. Уполномочить первичную профсоюзную организацию [МКОУ СОШ пгт. Энск] (председатель [Петрова П.П.]) представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений.

Итоги тайного очного голосования:

За – [27] человек, против – [1] человек, воздержалось – [2] человека.

Решение принято большинством голосов.

Подсчёт голосов производился счётной комиссией в составе: [Сидоровой С.С.], [Кузнецова К.К.].

Председатель общего собрания

[И.И. Иванов]

Секретарь

[С.С. Сидорова]

5. Образец приказа руководителя образовательной организации о готовности начать коллективные переговоры

**[Муниципальное казенное образовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа пгт. Энск]**

ПРИКАЗ

от **[01.01.2026 г.]**

[пгт. Энск]

№ **[1-од]**

«О начале процедуры коллективных переговоров»

В соответствии со ст. 36 Трудового кодекса РФ и на основании предложения профсоюзного комитета от **[01] [января 2026] года № [1]**

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Образовать постоянно действующую Комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее – Комиссия), включив в нее по **[3]** представителя от Работников и Работодателя в следующем составе:

от работников: **[Ф.И.О, должность].**

от работодателя: **[Ф.И.О, должность].**

2. Наделить делегированных в состав Комиссии представителей работодателя полномочиями на ведение коллективных переговоров, подготовку проекта коллективного договора, внесение в него изменений и дополнений, организацию контроля за выполнением коллективного договора.

4. Заседания комиссии проводить **[по средам в 16.00 в кабинете директора].**

4. На период проведения заседаний Комиссии освободить членов комиссии от основной работы с сохранением средней заработной платы.

5. Комиссии в срок до **[01.03.2026 года]** разработать проект коллективного договора.

Директор **[МКОУ СОШ пгт. Энск]**

[И.И. Иванов]

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации
[МКОУ СОШ пгт. Энск]

[П.П. Петрова]

С приказом ознакомлены:

6. Образец протокола разногласия при подписании коллективного договора

ПРОТОКОЛ РАЗНОГЛАСИЙ к коллективному договору [МКОУ СОШ пгт. Энск на 2026-2029 годы]

от [01.01.2026] г. № [1]

Всего членов комиссии: [6] человек.

Присутствовало: [6] человек.

СЛУШАЛИ:

1. От работодателя [Иванова И.И.]
2. От работников [Петрова П.П.]

РЕШИЛИ:

1. Составить перечень разногласий по содержанию коллективного договора [МКОУ СОШ пгт. Энск] на [2026-2029] годы.

№ пункта КД	Редакция представителя Работников	Редакция представителя Работодателя	Доводы, по которым стороны не согласны

2. В соответствии со ст. 40 Трудового кодекса РФ подписать коллективный договор на согласованных условиях.

3. Провести дополнительные консультации по перечню разногласий в течение одного месяца.

Представитель работодателя:

[Директор]

[МКОУ СОШ пгт. Энск]

_____ [И.И. Иванов]

« ____ » _____ 2026 г.

М.П.

Представитель работников:

Председатель _____ первичной
профсоюзной организации [МКОУ СОШ
пгт. Энск]

_____ [П.П. Петрова]

« ____ » _____ 2026 г.

7. Образец предложения первичной профсоюзной организации о заключении соглашения о дополнительных гарантиях для членов Профсоюза



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
**КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
[ЭНСКАЯ] ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ]**
Первичная профсоюзная организация [МКОУ СОШ пгт. Энск]

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

Директору [МКОУ СОШ пгт. Энск]
[Иванову И.И.]

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

о заключении Соглашения о дополнительных гарантиях для членов
Общероссийского Профсоюза образования.

В соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, подпунктом 8.1.7 пункта 8.1 Соглашения между Кировским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кировской области», объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2026 – 2028 годы, пунктами 2.6., 8.5. Регионального отраслевого соглашения между Министерством образования Кировской области и Кировской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026 – 2029 годы, [Территориальным отраслевым соглашением между [Администрацией Энского муниципального округа Кировской области] и [Энской] территориальной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации и п. 2.8. Коллективного договора [МКОУ СОШ пгт. Энск] на [2026-2029] годы предлагаем заключить Соглашение о дополнительных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования.

Приложение: проект Соглашения о дополнительных гарантиях для членов Общероссийского Профсоюза образования на 5 листах.

Председатель первичной профсоюзной
организации [МКОУ СОШ пгт. Энск]

[П.П. Петрова]

8. Образцы документооборота между руководителем и профсоюзным комитетом по вопросу учёта мотивированного мнения и согласования

**[Муниципальное казенное образовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа пгт. Энск]**

Исх. № [01] от [01.01.2026 г.]

**В профсоюзный комитет
[МКОУ СОШ пгт. Энск]**

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения

В соответствии со ст. 372 ТК РФ, п.п. 2.2., 2.3 Коллективного договора [МКОУ СОШ пгт. Энск], п. 2.1.1. Инструкции о порядке учёта мотивированного мнения и согласования при принятии локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации, направляю проект локального нормативного акта и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта.

Приложение: проект локального нормативного акта и обоснование по нему.

Директор [МКОУ СОШ пгт. Энск]

[И.И. Иванов]

**[Муниципальное казенное образовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа пгт. Энск]**

Исх. № [01] от [15.12.2026 г.]

**В профсоюзный комитет
[МКОУ СОШ пгт. Энск]**

ОБРАЩЕНИЕ

о даче мотивированного мнения

В соответствии со ст. 123, 372 ТК РФ, п.п. 2.2., 2.3 Коллективного договора [МКОУ СОШ пгт. Энск], п. 2.1.2. Инструкции о порядке учёта мотивированного мнения и согласования при принятии локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации, направляю проект графика отпусков на [2027] год.

Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше мотивированное мнение по проекту графика отпусков на [2027] год.

Директор [МКОУ СОШ пгт. Энск]

[И.И. Иванов]

**[Муниципальное казенное образовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа пгт. Энск]**

Исх. № [01] от [01.01.2026 г.]

**В профсоюзный комитет
[МКОУ СОШ пгт. Энск]**

ОБРАЩЕНИЕ

о согласовании проекта локального нормативного акта

В соответствии со ст. 372 ТК РФ, п.п. 2.2., 2.3 Коллективного договора [МКОУ СОШ пгт. Энск], п. 3.1.1. Инструкции о порядке учёта мотивированного мнения и согласования при принятии локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации, направляю проект локального нормативного акта [наименование] и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше согласие или несогласие по проекту локального нормативного акта.

Директор [МКОУ СОШ пгт. Энск]

[И.И. Иванов]

**[Муниципальное казенное образовательное учреждение
Средняя общеобразовательная школа пгт. Энск]**

Исх. № [01] от [01.01.2026 г.]

**В профсоюзный комитет
[МКОУ СОШ пгт. Энск]**

ОБРАЩЕНИЕ

о согласовании увольнения

В соответствии с п.п. 2.2., 2.3 Коллективного договора [МКОУ СОШ пгт. Энск], п. 3.1.2. Инструкции о порядке учёта мотивированного мнения и согласования при принятии локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации, направляю проект приказа о расторжении трудового договора с учителем физкультуры Фоминым Олегом Евгеньевичем вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, имеющим дисциплинарное взыскание, являющимся членом Профсоюза, и обоснование по нему с приложением всех необходимых документов.

Прошу в течение пяти дней направить в письменной форме ваше согласие или несогласие с увольнением.

Приложение: приказ о расторжении трудового договора и обоснование по нему.

Директор [МКОУ СОШ пгт. Энск]

[И.И. Иванов]



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)

КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
[ЭНСКАЯ] ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ]
Первичная профсоюзная организация [МКОУ СОШ пгт. Энск]

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

Директору [МКОУ СОШ пгт. Энск]
[Иванову И.И.]

МОТИВИРОВАННОЕ МНЕНИЕ

профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации
[МКОУ СОШ пгт. Энск]

В соответствии с Вашим обращением о даче мотивированного мнения по проекту локального нормативного акта [наименование] от [01.01.2026 г.] профсоюзный комитет на своём заседании рассмотрел возможность принятия локального нормативного акта и [считает] [не считает] возможным принять его.

Если проект локального нормативного акта не соответствует требованиям законодательства, актам социального партнёрства или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия локального нормативного акта, то профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции и даёт развёрнутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Приложение: Выписка из протокола № [1] заседания профсоюзного комитета от [01.01.2026 г.] № [1].

Председатель первичной профсоюзной
организации [МКОУ СОШ пгт. Энск]

[П.П. Петрова]



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
[ЭНСКАЯ] ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ]
Первичная профсоюзная организация [МКОУ СОШ пгт. Энск]

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

Директору [МКОУ СОШ пгт. Энск]
[Иванову И.И.]

[СОГЛАСИЕ] [НЕ СОГЛАСИЕ]
профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации [МКОУ СОШ пгт. Энск]
к проекту приказа о расторжении трудового договора

В соответствии с Вашим обращением (исх. № [1] от [01.01.2026 г.]) о согласовании проекта приказа о расторжении трудового договора с учителем физкультуры [Фоминим Олегом Евгеньевичем], вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, имеющим дисциплинарное взыскание, профсоюзный комитет на своем заседании рассмотрел возможность расторжения трудового договора по указанным основаниям и считает возможным **[согласиться] [не согласиться]** с проектом приказа о расторжении трудового договора с [Фоминим О.Е.].

Если проект приказа не соответствует требованиям трудового законодательства, образцу коллективного договора, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа, то профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия работодателем решения об издании приказа и дает развернутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Приложение: Выписка из протокола № [1] заседания профсоюзного комитета от [01.01.2026 г.] № [1].

Председатель первичной профсоюзной
организации [МКОУ СОШ пгт. Энск]

[П.П. Петрова]



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
[ЭНСКАЯ] ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ]
Первичная профсоюзная организация [МКОУ СОШ пгт. Энск]

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола № [1] заседания профсоюзного комитета
от [01.01.2026 г.] № [1]

Дата проведения: [01 января 2026 года];

Время проведения: [с 23 часов 30 минут] до [23 часов 59 минут];

Место проведения: [пгт. Энск, ул. Школьная, д. 1, 1 этаж, актовый зал МКОУ
СОШ пгт. Энск];

Избрано в состав профкома: [0] человек;

Присутствовало: [0] человек;

Кворум имеется.

СЛУШАЛИ:

О даче мотивированного мнения по вопросу принятия работодателем локального нормативного акта.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Признать, что локальный нормативный акт [наименование] [соответствует] [не соответствует] требованиям законодательства, актам социального партнёрства и [не нарушает] [нарушает] права работников.

2. Считать [возможным] [не возможным] принятие работодателем локального нормативного акта [наименование].

Если проект локального нормативного акта не соответствует требованиям законодательства, актам социального партнёрства, или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам введения, порядку принятия локального нормативного акта, то профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции и даёт развёрнутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Результаты открытого очного голосования:

«За» – [0] человек, «против» – [0] человек, «воздержалось» – [0] человек

Решение принято [единогласно] [большинством голосов].

Подсчет голосов произвел [Кузнецов К.К.].

Председатель

[П.П. Петрова]

Секретарь

[С.С. Сидорова]



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
[ЭНСКАЯ] ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ]
Первичная профсоюзная организация [МКОУ СОШ пгт. Энск]

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола № [1] заседания профсоюзного комитета
от [01.01.2026 г.] № [1]

Дата проведения: [01 января 2026 года];

Время проведения: [с 23 часов 30 минут] до [23 часов 59 минут];

Место проведения: [пгт. Энск, ул. Школьная, д. 1, 1 этаж, актовый зал МКОУ
СОШ пгт. Энск];

Избрано в состав профкома: [0] человек;

Присутствовало: [0] человек;

Кворум имеется.

СЛУШАЛИ:

О даче мотивированного мнения по проекту графика отпусков на [2027 год].

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Признать, что проект графика отпусков [соответствует] [не соответствует] требованиям законодательства, актам социального партнёрства и [не нарушает] [нарушает] права работников.

2. Считать [возможным] [не возможным] утвердить график отпусков на [2027 год].

Если проект графика отпусков не соответствует требованиям законодательства, актам социального партнёрства или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию, срокам (например, не учтены категории работников с приоритетным правом предоставления отпуска, не указаны дополнительные оплачиваемые отпуска), профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия локального нормативного акта в предложенной редакции и даёт развёрнутое мнение, в котором отражаются все замечания и предложения.

Результаты открытого очного голосования:

«За» – [0] человек, «против» – [0] человек, «воздержалось» – [0] человек.

Решение принято [единогласно] [большинством голосов].

Подсчет голосов произвел [Кузнецов К.К.].

Председатель
Секретарь

[П.П. Петрова]
[С.С. Сидорова]



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
[ЭНСКАЯ] ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
Первичная профсоюзная организация [МКОУ СОШ пгт. Энск]

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола № [1] заседания профсоюзного комитета
от [01.01.2026 г.] № [1]

Дата проведения: [01 января 2026 года];

Время проведения: [с 23 часов 30 минут] до [23 часов 59 минут];

Место проведения: [пгт. Энск, ул. Школьная, д. 1, 1 этаж, актовый зал МКОУ
СОШ пгт. Энск];

Избрано в состав профкома: [0] человек;

Присутствовало: [0] человек;

Кворум имеется.

СЛУШАЛИ:

О согласовании расторжения трудового договора по инициативе работодателя вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, имеющего дисциплинарное взыскание.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Признать, что проект приказа о расторжении трудового договора с членом Профсоюза [учителем физкультуры] [Фоминым Олегом Евгеньевичем] [соответствует] [не соответствует] требованиям законодательства, актам социального партнёрства.

2. [Согласиться] [не согласиться] с расторжением трудового договора с членом Профсоюза [учителем физкультуры] [Фоминым Олегом Евгеньевичем]

Если проект приказа не соответствует требованиям трудового законодательства, актам социального партнёрства, не учитывает дополнительные обстоятельства, связанные с трудовой и общественной деятельностью работника в организации или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа, то профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия работодателем решения об издании приказа и даёт развернутое обоснование, в котором отражаются все замечания и предложения.

Результаты открытого очного голосования:

«За» – [0] человек, «против» – [0] человек, «воздержалось» – [0] человек.

Решение принято [единогласно] [большинством голосов].

Подсчет голосов произвел [Кузнецов К.К.].

Председатель
Секретарь

[П.П. Петрова]
[С.С. Сидорова]



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ)
КИРОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
[ЭНСКАЯ] ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ]
Первичная профсоюзная организация [МКОУ СОШ пгт. Энск]

ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

ВЫПИСКА

из протокола № [1] заседания профсоюзного комитета
от [01.01.2026 г.] № [1]

Дата проведения: [01 января 2026 года];

Время проведения: [с 23 часов 30 минут] до [23 часов 59 минут];

Место проведения: [пгт. Энск, ул. Школьная, д. 1, 1 этаж, актовый зал МКОУ
СОШ пгт. Энск];

Избрано в состав профкома: [0] человек;

Присутствовало: [0] человек;

Кворум имеется.

СЛУШАЛИ:

О согласовании проекта локального нормативного акта.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Признать, что проект локального нормативного акта [соответствует] [не соответствует] требованиям законодательства, актам социального партнёрства.

2. [Согласиться] [не согласиться] с принятием проекта локального нормативного акта.

Если проект локального нормативного акта не соответствует требованиям трудового законодательства, актами социального партнёрства, или у профкома имеются конкретные замечания и предложения по содержанию и порядку издания данного приказа, то профсоюзный комитет принимает решение о невозможности принятия работодателем данного локального нормативного акта и дает развернутое обоснование, в котором отражаются все замечания и предложения.

Результаты открытого очного голосования:

«За» – [0] человек, «против» – [0] человек, «воздержалось» – [0] человек.

Решение принято [единогласно] [большинством голосов].

Подсчет голосов произвел [Кузнецов К.К.].

Председатель

[П.П. Петрова]

Секретарь

[С.С. Сидорова]

9. Образец дополнительного соглашения о внесении изменений в коллективный договор

Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор [муниципального казенного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы пгт. Энск] на [2026-2029] годы

Стороны коллективного договора [МКОУ СОШ пгт. Энск] на [2026-2029 годы], руководствуясь ст. 44 Трудового кодекса РФ и п. [10.5] коллективного договора заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

(возможные варианты формулировок)

1. В соответствии с п. [10.5] коллективного договора в связи с истечением срока действия коллективного договора продлить коллективный договор на срок с [00.00.0000] до [00.00.0000].

2. Пункт [0.00] изложить в следующей редакции: «следующая редакция».

3. Пункт [0.00] дополнить абзацем следующего содержания: «абзац следующего содержания».

4. Пункт [0.00] исключить.

5. Раздел [0] дополнить пунктом [0.0.] следующего содержания: [«пункт следующего содержания»].

6. В пункте [0.00] слова «слова» заменить словами «заменить словами».

7. В пункте [0.00] после слов «после слов» дополнить словами «дополнить словами».

8. Дополнить коллективный договор пунктом [0.0] следующего содержания: [«0.0. пункт следующего содержания»].

9. Изменения и дополнения в коллективный договор [МКОУ СОШ пгт. Энск] принятые настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу со дня подписания сторонами настоящего дополнительного соглашения.

10. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора [МКОУ СОШ пгт. Энск] на [2026-2029 годы].

Представитель работодателя:
[Директор]
[МКОУ СОШ пгт. Энск]

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации [МКОУ СОШ пгт. Энск]

_____ [И.И. Иванов]
«_____» _____ 2026 г.
М.П.

_____ [П.П. Петрова]
«_____» _____ 2026 г.

**10. Образец заявления по предоставлению
государственной услуги проведения уведомительной регистрации
коллективного договора**

Управление труда и занятости

Кировской области

[Директора] [МКОУ СОШ пгт. Энск]

[И.И. Иванова].

Адрес: [610000 пгт. Энск, ул. Энская д. 1]

Тел.: 8 [(8332) 12-34-56]

Е-mail: [mkousoshensk@mail.ru]

Форма собственности: [муниципальная]

Вид экономической деятельности: образование.

Численность работников: [00]

**Наименование отраслевого профсоюза: Профессиональный
союз работников народного образования и науки Российской
Федерации (Общероссийский профсоюз образования)**

**Доля работников, являющихся членами Общероссийско-
го Профсоюза образования: [указать в %]**

ЗАЯВЛЕНИЕ

о предоставлении государственной услуги

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора **[муниципального казенного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы пгт. Энск на 2026-2029 годы].**

или

Прошу провести уведомительную регистрацию изменений в коллективный договор **[муниципального казенного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы пгт. Энск на 2026-2029 годы].**

[31.02.2026 г.]

(подпись)

[Иванов И.И.]

Учебное пособие

**Основы социального партнерства
в образовательных организациях.
Учебное пособие**

Печатается в авторской редакции

Подписано в печать 04.05.2026.

Формат 60х84 / 16.

Бумага для офисной техники.

Усл. печ. л. 6,07.

Тираж 100 экз.

Заказ № 29.

ООО «Издательство «Радуга-ПРЕСС»,
610029, г. Киров, п. Ганино, ул. Северная, 49А
+7 912-828-45-11

<http://raduga-press.com>

E-mail: raduga-press@list.ru

Отпечатано в полиграфическом цехе
ООО «Издательство «Радуга-ПРЕСС»