Начальник
отдела образования
администрации Ильинского
муниципального района

_____ **Е. Н. Шорикова**

«30» сентября 2026 г.

Председатель территориальной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области

_____ **Е. В. Рыбкина**

«30» сентября 2026 г.

Ивановская областная организация Общероссийского Профсоюза Образования
СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
на № 1026 от 09.10.2026
подпись

СОГЛАШЕНИЕ ПО УЧРЕЖДЕНИЯМ, ВХОДЯЩИМ В СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ ИЛЬИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА, МЕЖДУ ОТДЕЛОМ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ИЛЬИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА И ИЛЬИНСКОЙ РАЙОННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ НА ПЕРИОД С 01.10. 2026 ПО 30.09.2029 ГОДЫ

Почтовый адрес отдела образования администрации Ильинского муниципального района:

155060, п. Ильинское-Хованское, ул. Советская, д. 2
телефон: (49353) 2-12-49
e-mail: ilotdel@rambler.ru

Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции
СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
за № 6/6-200 от 09.10.2026
подпись

Почтовый адрес территориальной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области :
155040, г. Тейково, ул. Сергеевская, д. 1
телефон: +7 961 243 89 56
e-mail: xelen121972@gmail.com

I. Общие положения

1.1. Настоящее соглашение по учреждениям, входящим в систему образования Ильинского муниципального района, между отделом образования администрации Ильинского муниципального района и территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области заключено на период с по (далее – Соглашение).

Соглашение является правовым актом и заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, региональным законодательством в сфере труда и образования, с целью установления в договорном порядке согласованных позиций Сторон по обеспечению и расширению трудовых и социально-экономических гарантий Работников, содействию стабильной и эффективной деятельности образовательных и иных организаций Ильинского муниципального района, в отношении которых функции и полномочия Учредителя осуществляет отдел образования.

1.2. Стороны согласились, что Профсоюз, его первичные организации и их выборные органы (далее – выборный профсоюзный орган) выступают в качестве единственных полномочных представителей Работников при разработке и заключении муниципального соглашения, коллективных договоров, регулирующих социально-трудовые отношения у Работодателей (далее – Коллективные договоры), ведении переговоров по реализации их трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.3. Положения Соглашения:

1.3.1. Являются:

а) обязательными для выполнения образовательными учреждениями;

б) базовыми, минимальными гарантиями при разработке и заключении соглашений, Коллективных и трудовых договоров;

1.3.2. Распространяются на Работодателей и Работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на Работодателей и Работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

1.3.3. Не ограничивают права Работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки Работникам при наличии собственных средств для их обеспечения;

1.3.4. Применяются при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Пункты Соглашения, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзных бюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

Работодатели и выборные профсоюзные органы могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса Российской

Федерации (далее - ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный профсоюзный орган на представление их интересов на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.5. Стороны договорились о том, что:

1.5.1. В образовательных учреждениях регулирование трудовых, социально-экономических отношений между Работодателем и Работниками в лице их полномочных представителей осуществляется путем заключения Коллективных договоров.

Работодатели и представители Работников участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению либо изменению Коллективного договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Сторона, получившая предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, предусматриваются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 39 ТК РФ.

1.5.2. Коллективные договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением.

1.5.3. В Коллективном договоре образовательного учреждения с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные меры по условиям труда, льготам и гарантиям, социальной поддержке для Работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Соглашением с указанием источников финансового обеспечения.

1.5.4. Изменения в Коллективном договоре образовательного учреждения, улучшающие трудовые права и социально-экономическое положение Работника применяются с даты вступления их в силу либо с даты, указанной в документе.

1.5.5. Работодатели в установленном порядке, до регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее - Комитет по труду), осуществляют уведомительную регистрацию Коллективного договора в отраслевом Профсоюзе (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43) (независимо от наличия профсоюзной организации).

Для проведения уведомительной регистрации Коллективного договора в Профсоюзе руководителю образовательной организации необходимо представить сопроводительное письмо (Приложение 1).

1.6. В течение срока действия Соглашения Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, не ухудшающие уровень социальных гарантий, установленный настоящим Соглашением, на основе взаимной договоренности.

1.6.1. При наступлении необходимости, требующей дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных предложений по дополнению либо изменению.

После получения предложения переговоры Сторон должны быть проведены в срок, не превышающий трех месяцев.

1.6.2. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Соглашению, Коллективному договору оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения, Коллективного договора и доводится до сведения Работодателей, председателей профсоюзных организаций, Работников и регистрации в соответствующих органах.

1.6.3. В течение срока действия Соглашения ни одна из Сторон не вправе прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6.4. Стороны признают юридическое значение, правовой характер Соглашения и обязуются его выполнять.

1.7. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по выполнению отраслевого Соглашения переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.8. В случае если Стороны не заключили новое Соглашение на последующий период, они принимают решение о продлении срока действия настоящего Соглашения на период не более трёх лет.

1.9. Текст Соглашения либо изменений и дополнений к нему после уведомительной регистрации в Комитете по труду размещаются на официальном сайте отдела образования.

Отдел образования после уведомительной регистрации доводит текст Соглашения и изменения к нему до подведомственных образовательных учреждений для включения его положений в Коллективные договоры;

Профсоюз доводит текст Соглашения и изменения к нему до первичных профсоюзных организаций для использования его правовых основ при заключении Коллективных договоров.

1.10. Соглашение вступает в силу с даты подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2026

1.11. Соглашение заключено на срок до 30.09.2029

1.12. Переговоры Сторон по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 30.06.2029

II. Обязательства представителей Сторон Соглашения

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, Стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в Ильинском муниципальном районе, результативной деятельности образовательных учреждений в рамках реализации национальных проектов в сфере образования.

2.1.2. Обеспечивать участие представителей другой стороны Соглашения в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Соглашения и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников.

Предоставлять представителям Сторон возможность участия в рассмотрении вопросов, не включенных в Соглашение, но представляющих взаимный интерес в рамках трудовых отношений и социальных гарантий.

Данные условия распространить на образовательные учреждения.

2.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам:

а) совершенствования системы оплаты труда Работников образовательных учреждений с учётом постановлений Конституционного суда, Единых рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии на очередной календарный год, иных правовых актов, принятых на федеральном и региональном уровнях;

б) обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников, закреплённых в муниципальном Соглашении и Коллективных договорах.

2.1.4. С целью повышения эффективности заключаемого отраслевого соглашения и Коллективных договоров осуществлять ежегодный мониторинг, обобщать опыт работы учредителей, Работодателей и профсоюзных организаций по выполнению Коллективных договоров и их роли в регулировании трудовых отношений, обеспечении социальных гарантий.

Данную информацию своевременно доводить до коллективов образовательных учреждений.

2.2. Отдел образования:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности образовательных учреждений в соответствии с объёмами бюджетных обязательств, утверждённых законом Ивановской области на очередной календарный год.

2.2.2. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических Работников в соответствии с федеральным и региональным законодательством.

2.2.3. Не реже одного раза в год проводит встречи с Профсоюзом по выполнению Соглашения.

2.2.4. Оказывает поддержку Профсоюзу и Работодателям в развитии гражданского общества, совершенствовании института социального партнерства.

2.2.5. Информирует Профсоюз о действующих либо готовящихся к принятию региональных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права Работников и (или) влияющих на их

социально-экономическое положение.

2.2.6. Предоставляет Профсоюзу, согласно его запросам, информацию по вопросам:

а) реорганизации и изменению структуры, численности и составе Работников;

б) изменения системы оплаты труда, в том числе минимальных размеров окладов (должностных окладов) Работников.

2.2.7. Обеспечивает возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе Совета руководителей образовательных учреждений, созданного при отделе образования,

2.2.8. Обеспечивает реализацию мер, направленных на предотвращение уклонения Работодателя от участия в коллективных переговорах с Профсоюзом и заключения Коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также контроля за соблюдением Коллективного договора либо соглашения.

2.2.9. Обеспечивает реализацию положений ст. 353.1 ТК РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективных договоров в образовательных учреждениях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

При осуществлении ведомственного контроля взаимодействует с Профсоюзом.

2.2.10. Своевременно рассматривает заявления, обращения и предложения профсоюзных органов и даёт мотивированные ответы.

2.2.11. Рекомендует Работодателям:

а) вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры с соответствующим выборным профсоюзным органом на согласованных Сторонами условиях, предусмотренных гл. 6 ТК РФ, настоящим Соглашением;

б) способствовать вступлению работников образовательных учреждений в Профсоюз для защиты их интересов и их участию в формировании правового государства.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет Профсоюзу по его запросу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях по вопросам трудовых отношений, информацию по финансированию деятельности образовательного учреждения, об исполнении бюджетных назначений, экономии фонда оплаты труда, о численности и составе Работников, оплате труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по всем категориям Работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, массовому сокращению численности (штата) Работников, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.3.2. Способствует созданию, развитию и функционированию профсоюзной организации, гарантирует невмешательство в ее деятельность,

обеспечивает соблюдение прав Профсоюза.

2.3.3. Предусматривает в Уставе образовательного учреждения пункты:

а) о действии Профсоюза в качестве представительного органа Работников образовательного учреждения в соответствии с п. 2 ч. 6 ст. 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее- ФЗ-273) в целях учёта мнения Работников по вопросам управления образовательного учреждения и при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и их законные интересы,

б) об участии Профсоюза в качестве представителей работников в государственно-общественном управлении Учреждением (ст. 52-53 ТК РФ).

2.3.4. Учитывает мнение Профсоюза при принятии следующих локальных нормативных актов в части:

а) введения и отмены режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);

б) расторжения трудового договора с Работником по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

в) привлечения Работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);

г) установления режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);

д) определения перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

е) составления графика сменности (ст. 103 ТК РФ);

ж) разделения рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);

з) предоставления перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);

и) установления размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);

к) привлечения Работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);

л) установления дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);

м) предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);

н) утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

о) установления системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) (ст. 135 ТКРФ);

п) утверждения формы расчетного листка (ч.2, ст. 136 ТК РФ);

р) установления конкретных размеров повышенной оплаты труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

с) установления размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);

т) установления размеров повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

у) введения и применения системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

ф) принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

х) введения мер, предотвращающих массовые увольнения Работников (ст. 180 ТК РФ);

ц) утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

ч) применения дисциплинарных взысканий и их снятии (ст. 193, 194 ТК РФ);

ш) соглашения по охране труда (ст. 8 ТК РФ);

щ) разработки правил и инструкций по охране труда для Работников (ст. 212 ТК РФ);

ы) установления норм бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ):

э) других локальных нормативных актов, касающихся трудовых и социально-экономических прав и интересов, дополнительно предусмотренных в коллективном договоре (ст. 8 ТК РФ).

Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе Работодателя происходит в соответствии со ст. 372, 373 ТК РФ.

2.3.5. Знакомит Работника с положениями ст. 52-53 ТК РФ и ст. 26 ФЗ–273, дающими ему право участвовать в управлении образовательным учреждением через первичную профсоюзную организацию.

2.3.6. Своевременно рассматривает заявления, обращения и предложения профсоюзных органов и даёт мотивированные ответы.

2.4. Профсоюз:

2.4.1. Обращается в отдел образования с предложениями разработки и принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов Работников.

2.4.2. В соответствии со ст. 35.1 ТК РФ обеспечивает представительство Работников в рабочих группах отдела образования при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, разъяснений и рекомендаций в целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников, в том числе в области оплаты труда, стимулирующих выплат, социально-трудовых гарантий.

2.4.4. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателями федерального и регионального законодательства в сфере труда, иных нормативных правовых актов, Коллективных договоров, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.5. Выступает инициатором начала переговоров по заключению

Сторонами Соглашения на новый срок не позднее чем за три месяца до окончания действующего.

2.4.6. Оказывает помощь первичным профсоюзным организациям:

а) при подготовке и заключении Коллективных договоров,

б) в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации,

в) разработке и принятии Работодателем локальных нормативных актов.

2.4.7. Безвозмездно консультирует членов Профсоюза - Работников, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией по вопросам трудовых отношений, социальных льгот и гарантий.

2.4.8. Содействует предотвращению, в случае необходимости, и разрешению коллективных трудовых споров в образовательных учреждениях при выполнении Работодателями обязательств, включенных в Соглашение и Коллективные договоры.

2.4.9. Участвует в приёмке образовательных учреждений к началу нового учебного года, а так же как вновь построенных, так и после капитального ремонта объектов образовательных учреждений.

Развивает и обеспечивает значимость социально-общественного партнёрства в укреплении здоровья работников образования.

2.5. Первичные профсоюзные организации:

2.5.1. Знакомят всех вновь принятых на работу в образовательную организацию:

а) с Уставом Профсоюза,

б) с системой гарантий и льгот, установленных по инициативе Профсоюза и закреплённых в коллективном договоре и отраслевом Соглашении,

в) с условиями и порядком предоставления санаторно-курортного лечении члену Профсоюза и членам его семьи,

г) с Положением о материальной помощи членам Профсоюза и членам его семьи.

2.5.2. Помогают Работнику оформить все необходимые документы для вступления в Профсоюз.

III. Социальное партнерство, как основа развития и укрепления правовых отношений при формировании гражданского общества. Участие профсоюзных органов в государственно-общественном управлении образовательными организациями

3.1. В целях развития системы социального партнерства, как основы укрепления правовых отношений в коллективах системы образования, Стороны обязуются:

3.1.1. Взаимодействовать на основе принципов социального партнерства, определённых ст. 23-55ТК РФ, п. 2 ч. 6 ст. 26 ФЗ-273.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в

отрасли на муниципальном и локальном уровнях через формирование Отраслевых комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия) муниципального и локального уровней на равноправной основе.

3.1.3. Предложения в состав Отраслевой комиссии вносить Сторонами на паритетных началах. Состав Отраслевой комиссии определяется на первом её заседании и закрепляется в протоколе.

Отраслевая комиссия создаётся с целью:

а) подготовки проектов Соглашений для принятия их на муниципальном уровне;

б) осуществления контроля за ходом выполнения принятого Соглашения;

в) рассмотрения и формирования предложений по совершенствованию действующего Соглашения, включая внесение изменений и дополнений в их положения;

г) урегулирования разногласий и разрешения споров, возникающих при толковании и реализации положений Соглашения.

Срок полномочий Отраслевой комиссии определяется сроком действия Соглашения.

Отраслевая комиссия разрабатывает и вносит на рассмотрение Сторон проекты Соглашения, изменений и дополнений в него.

Отраслевая комиссия вправе разрешать разногласия, спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Соглашения.

3.2. Стороны совместно:

3.2.1. Учитывают уровень развития социального партнёрства в коллективах при разработке предложений по осуществлению критериев оценки образовательных учреждений.

3.2.2. Организуют систематическую информационно-методическую поддержку образовательных учреждений путём направления разъяснений по вопросам применения законодательства в сфере труда и образования, норм настоящего Соглашения, в том числе подготовленных Сторонами совместно.

3.2.3. Проводят по мере необходимости мониторинги соблюдения образовательными учреждениями норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации системы эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации Работников, устранения избыточной отчетности образовательных учреждений, а также педагогических Работников.

3.3. Стороны считают приоритетной совместную деятельность по организации работы с молодёжью в образовательных учреждениях.

3.3.1. К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций среднего образования, образовательных организаций высшего образования в возрасте до 35 лет включительно, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трёх лет после окончания учёбы.

Статус молодого специалиста:

а) присваивается выпускнику учебного заведения с момента подписания трудового договора с образовательной организацией или начала осуществления педагогической деятельности в образовательной организации, с которой на момент окончания обучения существовали трудовые отношения;

б) сохраняется или продлевается на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыв на военную службу или альтернативную гражданскую службу;

- переход в другую образовательную организацию;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трёх лет;

- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

3.3.2. Стороны содействуют:

а) трудоустройству выпускников образовательных организаций педагогической направленности по специальности в течение одного года после их выпуска;

б) работе с молодыми специалистами с целью их закрепления в образовательных учреждениях;

в) повышению профессиональной квалификации молодых специалистов и их карьерному росту,

г) осуществлению дополнительного профессионального образования по программам профессиональной подготовки и повышения квалификации, в том числе для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) закреплению наставников за молодыми специалистами в первые три года работы и вновь пришедшими в образовательные учреждения Работниками в первый год их работы,

е) установлению наставникам поощрений (материальных и моральных) и доплат за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых Коллективным договором;

ж) обеспечению гарантий и компенсаций Работникам из числа молодых специалистов, обучающихся в образовательных учреждениях среднего образования, образовательных организациях высшего образования, в соответствии с федеральным и региональным законодательством, настоящим Соглашением и Коллективным договором;

з) закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, Коллективным договором или локальными нормативными актами (но не менее 100% оклада (ставки) в первые три года работы));

и) внедрению в образовательных учреждениях различных форм поддержки и поощрения молодых специалистов, добивающихся высоких результатов в учебе и (или) труде и активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательных учреждениях, обеспечение их правовой и социальной защищенности;

к) организации работы по формированию и обучению резерва из числа лиц в возрасте до 35 лет включительно (далее – молодежь) на руководящие должности при соблюдении следующих условий:

- участие в конкурсах профессионального мастерства;
- участие в семинарах, педагогических чтениях, вебинарах, лекториях, научных конференциях, педагогических тренингах, и др.;
- участие в мероприятиях, проводимых организациями Профсоюза;
- приобретение навыков участия в управлении образовательным учреждением непосредственно или через представительный орган Работников, которым в соответствии со ст. 26 ФЗ-273 является профсоюзная организация;
- наличие рекомендаций руководителя образовательного учреждения, согласованных с выборным профсоюзным органом;
- предоставление документов, подтверждающих соответствие требованиям, предъявляемым к квалификации руководителя образовательного учреждения;

л) введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и (или) профсоюзных организаций;

м) организации конференций, слётов, форумов, семинаров по конкретным проблемам молодёжи с обеспечением их непосредственного участия.

н) развитию творческой активности молодёжи путём вовлечения её в работу по участию в проводимых Сторонами профессиональных конкурсах, фестивалях и иных мероприятиях;

о) активизации и поддержке патриотического воспитания молодёжи, здорового образа жизни, культурно - досуговой деятельности, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

3.3.3. Стороны рекомендуют при заключении Коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодежи.

3.4. Отдел образования:

3.4.1. В соответствии со ст. 8, 52, 371, 372 ТК РФ, ст. 26 ФЗ-273 поддерживает формы участия Работников в государственно-общественном управлении образовательными учреждениями через первичные профсоюзные организации в части:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- проведения выборным профсоюзным органом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе по вопросам реорганизации или ликвидации учреждения, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников,

подготовки и дополнительного профессионального образования Работников и внесения предложений по реализации данных вопросов в интересах Работников;

- обсуждения выборным органом первичной профсоюзной организации планов социально-экономического развития образовательного учреждения;

- участия в разработке и принятии Коллективного договора;

- участия представителей Работников в составе коллегиального органа управления образовательного учреждения;

- внесения по вышеперечисленным вопросам в органы управления образовательной организацией соответствующих предложений и участия в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

3.4.2. Содействует реализации права на обеспечение жильем Работников.

3.4.3. Способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогов, уделяя особое внимание молодым педагогам в возрасте до 35 лет включительно (далее – молодые педагоги).

3.5. Профсоюз:

3.5.1. Выступает инициатором заключения двухстороннего муниципального соглашения и Коллективных договоров в образовательных учреждениях.

3.5.2. Осуществляет контроль за выполнением настоящего Соглашения, Коллективных договоров.

3.5.3. Обеспечивает профсоюзный актив образовательного учреждения и Работодателей информационно-методическими материалами по социально-трудовым вопросам.

3.5.4. Оказывает безвозмездную правовую и методическую помощь членам Профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, пенсионного обеспечения, изменения организационно-правовой формы образовательных учреждений.

3.5.5. Не допускает проведение забастовок и иных акций протеста в отношении социальных партнеров по Соглашению в период его действия при условии выполнения взаимных обязательств.

3.5.6. Содействует предотвращению в образовательных учреждениях коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Соглашение и Коллективные договоры, а в случае их возникновения способствует их разрешению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5.7. Способствует сохранению социальной стабильности в коллективах образовательных учреждений, укреплению дисциплины труда, установлению партнерских взаимоотношений профсоюзных органов с Работодателями.

3.5.8. Организует работу в образовательных учреждениях по созданию и функционированию первичных профсоюзных организаций.

3.5.9. Оказывает методическую и практическую помощь Работодателям и Работникам, являющимся членами Профсоюза по вопросам трудовых отношений, местным и первичным профсоюзным организациям, а также

Работникам и Работодателям, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный профсоюзный орган на представление их интересов на условиях, определённых решением первичной профсоюзной организацией.

3.5.10. Организует участие в обучающих семинарах, в том числе в режиме онлайн, распространяет информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителям образовательных организаций, профсоюзному активу по вопросам реализации трудового законодательства.

3.5.11. Осуществляет контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования.

IV. Трудовые отношения

4.1. Стороны совместно:

4.1.1. Обеспечивают права Работников на соблюдение Работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы права в сфере труда и образования, настоящего Соглашения, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально-трудовых прав Работников.

4.1.2. Обеспечивают проведение государственной политики в области занятости, подготовки, повышения квалификации Работников, трудоустройства выпускников образовательных организаций педагогического профиля, переподготовки и опережающего профессионального обучения высвобождаемых Работников и Работников предпенсионного возраста.

4.1.3. Участвуют в совершенствовании нормативно-правового регулирования порядка проведения аттестации педагогических Работников.

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

4.2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме и учитывающего положения Коллективного договора учреждения и Соглашений.

Трудовые договоры с Работниками заключаются, преимущественно, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или по соглашению сторон трудового договора с категориями Работников, указанными в ст. 59 ТК РФ.

4.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст. 57, 68, 72, 80 ТК РФ Коллективным договором, соответствующими нормативными правовыми актами, и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения.

В трудовом договоре с Работником необходимо конкретизировать:

- наименование должности, профессии,

- трудовую функцию,
- условия труда на рабочем месте,
- условия оплаты труда,
- показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда,
- меры социальной поддержки.

Исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии:
- добровольного согласия Работника,
- наличия разработанных в учреждении и утверждённых с учётом мнения выборного профсоюзного органа показателей и критериев оценки эффективности труда Работника,
- достижения таких показателей и критериев в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

В трудовой договор с педагогическим Работником, учителем (преподавателем) включается как нормируемая часть, равная норме часов за ставку заработной платы, так и другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная должностными обязанностями и квалификационными характеристиками Работника.

Объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается на конкретный учебный год (с 1 сентября текущего календарного года по 31 августа следующего календарного года) только с письменного согласия Работника, оформленного в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается:
- учебная нагрузка,
- ее содержание, объем, размер оплаты.

Одновременно согласовывается: в каких классах и по каким предметам педагог будет замещать отсутствующего педагога в течение учебного года.

При возникновении обстоятельств, не указанных в данном дополнительном соглашении, составляется новое дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.2.3. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ), настоящим Соглашением, Коллективным договором, являются не действительными и применяться не могут.

4.2.4. Работники, включая руководителей и их заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе осуществлять в том же образовательном учреждении, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору:
- учебную работу (далее - учебная нагрузка) без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее- Постановление

Минтруда РФ № 41).

- дополнительную работу за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанную с педагогической работой, в частности классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогического Работника.

В дополнительном соглашении к трудовому договору указываются:

- срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка,
- ее содержание и объем,
- а также размер оплаты.

Руководитель заключает с учредителем образовательного учреждения дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указывается учебная нагрузка, её объём и размер компенсационной выплаты за дополнительную работу.

Предоставление учебной нагрузки руководителям, их заместителям, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, включая работников органов управления в сфере образования, осуществляется в установленном порядке с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, что учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.2.5. Предельный объем учебной нагрузки других педагогических Работников, ведущих ее помимо основной работы, определяется самим образовательным учреждением, в соответствии с Постановлением Минтруда РФ № 41.

4.2.6. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем данной образовательной организации и включает в себя все должности Работников и профессии рабочих образовательного учреждения и согласовывается с выборным профсоюзным органом.

4.2.7. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных учреждениях, фактически регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, не допускается.

4.3. Отдел образования (Работодатели) обеспечивает(ют):

4.3.1. Заключение (оформление в письменной форме) с Работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений), в которых конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества их работы, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, такие как:

4.3.1.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение всеми категориями Работников 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);

4.3.1.2. Виды, размеры и условия выплат компенсационного характера в соответствии с установленными в локальном нормативном акте, регулирующим порядок выплат компенсационного характера образовательного учреждения в зависимости от укомплектованности учреждения и расходов, предусмотренных на оплату труда, с учётом особенностей деятельности образовательного учреждения.

Рекомендуемый единый перечень видов выплат компенсационного характера и условия их применения указаны в приложении к настоящему Соглашению (Приложение 5).

Конкретный перечень компенсационных выплат устанавливается образовательным учреждением самостоятельно с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3.1.3. Виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с установленными в локальном нормативном акте, регулирующим порядок выплат стимулирующего характера образовательного учреждения на основании показателей и критериев оценки эффективности труда Работников с учётом особенностей учреждения.

Рекомендуемый единый перечень видов выплат стимулирующего характера и условия их применения указаны в приложении к настоящему Соглашению (Приложение 6).

Конкретный перечень стимулирующих выплат устанавливается образовательным учреждением самостоятельно с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3.1.4. Соблюдение сроков:

а) уведомления Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора,не позднее чем за два месяца до их введения в соответствии со ст. 74 ТК РФ, в том числе об изменениях:

- размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых Работникам),

б) заключения дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

4.4. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

4.4.1. До подписания трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), Соглашение, Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, а также локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

4.4.2. При конкретизации должностных обязанностей Работников, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, руководствоваться:

а) Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей Работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

б) Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 31.10.2002 № 787;

в) профессиональными стандартами, предусмотренными ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ, по мере их введения в образовательном учреждении с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

4.4.3. После заключения трудового договора издать приказ о приеме на работу, если издание такого приказа предусмотрено локальными нормативными актами Работодателя. Приказ объявляется Работнику под подпись в течение трех дней со дня фактического начала работы.

4.4.4. Продолжать вести бумажные трудовые книжки на Работников, которые от них не отказались. В случае перехода на формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде по заявлению Работника, отразить данные сведения в его трудовой книжке.

Работникам, впервые поступившим на работус 1 января 2021 г., обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

4.4.5. По запросу Работника не позднее трёх рабочих дней предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

При увольнении Работника сведения о трудовой деятельности выдавать ему в день увольнения.

4.5. Стороны договорились:

4.5.1. Рекомендовать первичным профсоюзным организациям предусматривать Коллективных договорах:

а) не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим Работникам, имеющим квалификационную категорию;

б) иметь на каждый год план-график поощрения, награждения Работников образования;

в) определить категории работников, имеющих преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации и производительности труда, наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ, в том числе:

- направленных на обучение Работодателем или поступивших самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы;

- имеющих почетные звания, награжденных ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

- инвалидов боевых действий;

- Работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- членов одной семьи, работающих в одной образовательной организации;

- Работников, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- Работников из числа родителей, имеющих ребенка в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации(далее – участник СВО);

- не освобожденных от основной работы председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение двух лет и др.;

г) выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных Сторонами условий трудового договора.

4.5.2. Приостанавливать действия трудовых договоров Работников-участников СВО на период прохождения Работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, с сохранением за такими работниками: рабочего места (должности) и социально-трудовых гарантий, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода;

4.5.3. Допускать расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работником – участником СВО в период приостановления действия трудового договора только в случае ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия срочного трудового договора;

4.5.4. Допускать направление Работников в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни из числа родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель является участником СВО, только с их письменного согласия.

4.6. Стороны считают, что:

4.6.1. Проведение аттестация педагогических Работников и руководителей (кандидатов на должность руководителей) муниципальных

образовательных учреждений осуществляется в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ, ч. 2 ст. 49 и ч. 4 ст. 51 ФЗ-273, в отношении:

а) педагогических Работников – в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических Работников, утверждённым приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Порядок аттестации);

б) руководителей (кандидатов на должность руководителей) муниципальных образовательных организаций - в соответствии с Порядком, утверждённым учредителем муниципальной образовательной организации с учётом мнения территориальной организации Профсоюза.

4.6.2. Обязательство о прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности включается в трудовой договор с педагогическим Работником, с руководителем муниципального образовательного учреждения.

График прохождения педагогическими Работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается письменно с выборным профсоюзным органом.

Представление Работодателя на Работника в аттестационную комиссию - члена Профсоюза, согласовывается с выборным профсоюзным органом.

4.6.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического Работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения в обязательном порядке включается представитель выборного профсоюзного органа. Аттестационная комиссия образовательного учреждения уведомляет представителя выборного профсоюзного органа о дате проведения аттестации педагогического Работника.

4.6.4. Работодатель вправе, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, назначить на соответствующие должности (в том числе педагогические) лиц, не имеющих специального образования, подготовки или стажа работы, но по оценке аттестационной комиссии образовательного учреждения, обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, способных выполнять качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, с рекомендацией получить в дальнейшем соответствующее образование.

4.6.5. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, может не проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

4.6.6. В случае признания педагогического Работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации Работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования либо предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как

вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его профессиональных навыков и состояния здоровья.

Если такой перевод невозможен, Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с Работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

4.6.7. В случае принятия Работодателем в отношении педагогического Работника решения, указанного в предыдущем пункте Соглашения, на Работника распространяются все гарантии, предусмотренные ст. 81, 261 ТК РФ, в том числе:

а) увольнение допускается только в случае, если Работника невозможно перевести с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу;

б) не допускается увольнение беременной женщины.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе Работодателя, педагогический Работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в вышестоящую организацию либо в судебном порядке.

4.6.8. Проведение аттестации педагогического Работника в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа его профессиональной деятельности, проведенного специалистами.

Аттестация в целях установления педагогическому Работнику первой или высшей квалификационной категории осуществляется региональной аттестационной комиссией без проведения специалистом всестороннего анализа его профессиональной деятельности если Работник:

а) имеет государственные награды и почетные звания Российской Федерации, ведомственные награды и знаки отличия федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, и иные награды*, полученные за достижения в педагогической деятельности, в целях установления первой или высшей квалификационной категории представил в региональную аттестационную комиссию сведения, подтверждающие наличие наград, званий, знаков отличия.

б) является победителем или призёром (1-3 место) конкурсов профессионального мастерства педагогических Работников, в том числе педагогических Работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, организуемых органами исполнительной власти Российской Федерации и Министерством образования на федеральном и региональном уровне, и представил в региональную аттестационную комиссию соответствующие подтверждающие документы, подписанные Работодателем и представителем выборного профсоюзного органа.

в) участвует в реализации программ спортивной подготовки и имеет государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, и

представил в региональную аттестационную комиссию соответствующие подтверждающие документы, подписанные Работодателем и представителем выборного профсоюзного органа.

4.6.9. Решение об оплате труда Работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает Работодатель по согласованию с выборным органом профсоюзной организации на основании письменного заявления Работника, в соответствии с установленными в Коллективном договоре образовательного учреждения условиями оплаты труда Работника.

В случае конфликтной ситуации Работодателя и Работника, педагог может обратиться в комиссию по трудовым спорам, созданную в образовательном учреждении, с просьбой о разрешении конфликта.

4.6.10. Работодатель в соответствии с Коллективным договором обеспечивает аттестуемому Работнику за счет средств образовательного учреждения его участие в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах, а именно:

а) освобождает Работника от работы в целях реализации права Работника лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации,

б) сохраняет среднюю заработную плату в период участия Работника в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах,

в) обеспечивает замену уроков или занятий,

г) компенсирует Работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания,

д) создает условия для подготовки электронного портфолио.

4.6.11. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического Работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст. 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.6.12. Стороны совместно обеспечивают правовое регулирование порядка проведения аттестации педагогических Работников.

Стороны считают, что в состав коллегиальных органов, осуществляющих проведение аттестации педагогических Работников, в обязательном порядке входят делегированные представители выборного профсоюзного органа.

4.6.13. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение Работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно в порядке, установленном гл. 49.1 и 50 ТК РФ.

Временный перевод Работника на дистанционную работу осуществляется

на основании локального нормативного акта Работодателя, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним.

4.6.14. К Работникам не должна применяться ч. 7 ст. 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, с оплатой времени простоя в соответствии с положениями ст. 157 ТК РФ когда Работодатель не имеет возможность создать условия Работнику для выполнения им своих трудовых функций как на стационарном месте, так и дистанционно.

4.6.15. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических Работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу Работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями Приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее – Приказ Минпросвещения России № 268).

4.7. Работодатели:

4.7.1. Предусматривают в Коллективных договорах меры по материальной поддержке семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, беременных женщин и других категорий Работников, а также в случае рождения ребенка и смерти близкого родственника. Категории близких родственников определяется коллективным договором.

4.7.2. Принимают меры по оборудованию рабочих мест в соответствии со стандартами безопасности; подбору и расстановке Работников в соответствии с требованиями к уровню квалификации; нормированию труда, обеспечивающему эффективное использование рабочего времени, умственных и физических сил Работника; социальному и экономическому стимулированию Работников для обеспечения восстановления сил, здоровья и профессионального развития.

4.7.3. При рассмотрении вопросов о целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы руководствуются принципом соблюдения приоритетного порядка трудоустройства граждан Российской Федерации и учитывают наличие региональных трудовых ресурсов соответствующих профессий.

4.7.4. Выплачивают Работнику при расторжении трудового договора выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка в связи с:

а) отказом Работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя

соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

б) призывом Работника на военную службу или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

в) восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего данную работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

г) отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

д) признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

е) отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

4.8. Стороны принимают меры по:

4.8.1. Недопущению:

а) массового увольнения Работников;

б) экономически и социально необоснованного сокращения Работников, нарушения правовых гарантий Работников при сокращении штатов, реорганизации и ликвидации образовательных организаций;

в) проведения в течение учебного года штатно-организационных мероприятий, направленных на сокращение численности или штата Работников;

г) требования от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, дополнительным соглашением к нему, должностной инструкцией или ПВТР.

д) одновременного увольнения Работников - членов одной семьи при сокращении численности или штата Работников;

е) увольнения:

- Работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

- беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

- Работников – участников СВО в период приостановления действия трудового договора;

- увольнения супруги (супруга) погибшего (умершего) участника СВО либо ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившего) в повторный брак, по инициативе Работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) участника СВО, ветерана, за исключением случая ликвидации организации, неоднократном неисполнении Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, а так же при предоставлении Работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- Работников, являющихся членами профсоюза без соблюдения процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- педагогических Работников по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (нарушение правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы), заключенных до установления образовательного ценза педагогических Работников;

- Работников, в связи с сокращением численности или штата образовательной организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в течение первых трех лет;

- Работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста.

4.8.2. Минимальному высвобождению Работников за счет опережающего переобучения Работников, введения режима неполного рабочего времени и других защитных мер, предусмотренных законодательством.

4.8.3. В случае угрозы массового увольнения:

а) Информированию Комитета по труду, органов местного самоуправления муниципальных образований Ивановской области, соответствующих профсоюзных органов не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий,

б) совместному принятию мер, направленных на поддержку увольняемых Работников,

в) предоставлению увольняемому Работнику одного рабочего дня в течение недели с сохранением средней заработной платы для самостоятельного поиска нового места работы.

4.8.4. Содействию Работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении обучения и приобретении другой профессии за счет средств образовательной организации.

4.8.5. Сохранению за Работником средней заработной платы на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от работы (ст. 187, 196 ТК РФ).

4.9. Стороны рекомендуют Работодателям в Коллективных договорах предусматривать следующие положения:

4.9.1. О профилактике составления и заполнения педагогическими Работниками избыточной документации.

С этой целью:

а) принимать по согласованию с выборным профсоюзным органом локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, о журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими Работниками документации.

б) определять в трудовых договорах конкретные должностные обязанности педагогических Работников, связанные с составлением и

заполнением ими документации в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 06.11.2024 № 779 «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования».

4.9.2. При переходе на дистанционную работу:

а) об обеспечении Работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации и иных средств, каналами связи и иными средствами,

в) об использовании Работником личного имущества с согласия или ведома и в интересах Работодателя,

г) о выплате Работнику и размере компенсации за износ (амортизацию) личного оборудования,

д) о порядке, сроках и размере возмещения расходов, связанных с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику,

Данные положения оформляются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного органа, вносятся в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

4.9.3. Об определении направления использования как средств экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в образовательном учреждении, так и внебюджетных средств, с учётом мнения выборного профсоюзного органа, в первую очередь на обеспечение социальной защиты Работников образовательной организации.

4.10. Профсоюз:

4.10.1. Осуществляет общественный контроль за:

а) соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе по вопросам сохранения рабочих мест Работников, являющихся участниками СВО, предоставлением мер поддержки в сфере социально-трудовых отношений участникам СВО и членам их семей;

б) обеспечением занятости Работников образования, приемом и увольнением, предоставлением льгот и компенсаций;

в) своевременностью выплаты заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

г) предоставлением Работникам основных ежегодных, дополнительных, учебных и других отпусков и их своевременной оплатой.

4.10.2. Предоставляет консультационную и правовую помощь профсоюзным организациям, членам Профсоюза по вопросам защиты прав Работников в сфере труда и занятости, в том числе подлежащим увольнению по инициативе Работодателя, а также назначения досрочных страховых пенсий.

4.10.3. Организует обучение профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, охраны труда.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. Стороны совместно способствуют дальнейшему совершенствованию условий труда и системы оплаты труда Работников.

5.2. При регулировании вопросов оплаты труда Работников Стороны:

5.2.1. Исходят из того, что системы оплаты труда Работников устанавливаются отраслевыми соглашениями, Коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Ивановской области с учетом:

а) Правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 23.09.2024 № 40-П, от 05.03.2025 № 10-П;

б) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

в) размера минимальной заработной платы в Ивановской области, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ивановской области в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

г) муниципальных правовых актов об установлении систем оплаты труда в муниципальных учреждениях сферы образования.

5.2.2. Рекомендуют регулирование вопросов оплаты труда Работников государственных и муниципальных организаций, осуществлять в соответствии с Соглашением, предусматривать их в муниципальных отраслевых соглашениях, Коллективных договорах.

5.2.3. Учитывают, что субвенции из областного бюджета Ивановской области в бюджеты муниципальных образований Ивановской области на оплату труда Работников муниципальных общеобразовательных учреждений, направляемые в муниципальные образования Ивановской области дважды в месяц, имеют строго целевое назначение.

5.2.4. Договорились, что фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается на основе штатного расписания Работников, включающего все необходимые для функционирования образовательной организации штатные единицы и их заработной платы, состоящей из:

а) окладов (должностных окладов) Работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам;

б) стимулирующих выплат,

в) доплаты, в случае необходимости, до минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) при выполнении Работником нормы труда и нормы рабочего времени без учёта выплат компенсационного характера и выплат за работу в сельской местности,

г) компенсационных выплат и выплат за работу в сельской местности,

которые начисляются сверх МРОТ при выполнении Работником нормы труда и нормы рабочего времени.

5.2.5. Договорились учесть, что:

а) фонд оплаты труда Работников должен быть распределён так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников направлялось не менее 70 процентов части фонда оплаты труда организации, не учитывающей выплаты компенсационного характера, а также выплаты, связанные с работой в сельской местности;

б) предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательных учреждений составляет не более 40 процентов.

Увеличение фондов оплаты труда Работников, в том числе при проведении индексации заработной платы Работников, рекомендуется преимущественно направлять на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.3. Работодатели с участием и учетом мнения выборного профсоюзного органа:

5.3.1. Разрабатывают и утверждают положение об оплате труда Работников образовательного учреждения, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством и являющееся приложением к Коллективному договору.

5.3.2. В положении об оплате труда Работников предусматривают следующее:

5.3.2.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

5.3.2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы формируются на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

5.3.2.3. Установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноимённым должностям Работников не допускается, за исключением должностей педагогических Работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и научных Работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий.

5.3.2.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учёта компенсационных выплат и выплат за работу в сельской местности, не может быть ниже МРОТ, установленного в соответствии со ст. 133 ТК РФ.

5.3.2.5. Размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3.2.6. Для однородных работ применяются Типовые нормы труда (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

5.3.2.7. Продолжительность рабочего времени либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела определяются в соответствии с Приказами:

а) Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее – приказ Минпросвещения России № 269);

б) Министерства науки и высшего образования Российской Федерациот 11.04.2025 № 335 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки» (далее – приказ Минобрнауки России № 335).

5.3.2.8. Оплату труда Работников в периоды каникулярного времени для обучающихся образовательного учреждения, а также периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических Работников и иных Работников с установленными им ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являющихся для них рабочим временем в соответствии с приказами Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 08.04.2025 № 318 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и дополнительным профессиональным программам» (далее – приказ Минобрнауки России № 318)

на условиях, установленных до начала таких периодов.

5.3.2.9. Размеры выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера.

5.3.2.10. Размеры выплат стимулирующего характера, в том числе размеры премий, на основе критериев определения результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий Работников, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

Устанавливать размер стимулирующих выплат Работнику, вновь пришедшему в данное образовательное учреждение на период со дня заключения с ним трудового договора до установления стимулирующих выплат за эффективность и качество работы.

Сохранять порядок выплат стимулирующего характера на протяжении всего периода, на который установлена данная выплата, Работнику, вышедшему в указанный период:

а) из отпуска по уходу за ребёнком; и т.д. в соответствии с критериальными листами в период, в котором Работник ушёл в такой отпуск;

б)из очередного или дополнительного отпуска;

в) находившемуся на больничном.

5.3.2.11. Регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных учреждений, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, с учетом фактического количества часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом для класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством, а также с учетом количества часов, необходимых для раздельного обучения по учебным предметам, по которым учебные занятия не могут проводиться с обучающимися класса-комплекта из-за существенных различий в учебных программах каждого класса, входящего в класс-комплект (например, по математике, русскому языку и др.).

При этом режим работы учителя регулируется ПВТР и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения занятий с каждым классом отдельно (например, по математике, русскому языку и другим). При объединении обучающихся 1 - 4 классов в классы-комплекты их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

5.4. В условиях совершенствования систем оплаты труда Стороны исходят из того, что:

5.4.1. При разработке и утверждении в образовательных учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения Работника должен определяться на основе

объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всего образовательного учреждения, его стажу и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным профсоюзным органом (принцип прозрачности).

5.4.2. Право на изменение оплаты труда Работников возникает в следующие сроки:

а) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения региональной аттестационной комиссией;

б) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.4.3. Почасовая оплата труда педагогических Работников применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения педагогов, отсутствующих по болезни или другим причинам, не превышающего двух месяцев;

б) при оплате за педагогическую работу специалистов учреждений (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждении.

Оплата труда за замещение отсутствующего педагога, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится в соответствии с тарификацией, проведённой с первого дня замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

5.5. Работодатели осуществляют оплату труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время работу (но не ниже указанных размеров) устанавливаются Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, трудовым договором.

5.6. 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.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии с действующей системой оплаты труда в образовательном учреждении, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) определяются Коллективным либо трудовым договорами.

Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты, по желанию Работника, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего Работника.

5.7. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере - не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат и закрепляет в коллективном договоре.

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – ФЗ-426) Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 57, 92, 94, 104, 116, 117,121, 124-126, 146, 147 ТК РФ.

5.8. Оплата труда:

а) учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса),

б) 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) - без учёта, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.9. Стороны рекомендуют:

5.9.1. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров, в муниципальных отраслевых соглашениях, Коллективных договорах могут быть закреплены положения об оплате труда педагогических Работников

с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная категория не установлена (Приложение 3).

Решение об оплате труда Работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной работы принимает Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления Работника в соответствии с установленными в Коллективном договоре условиями оплаты труда Работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Оплату труда педагогических Работников производить с учётом имеющейся (первой или высшей) квалификационной категории за весь фактический объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы).

5.9.2. Сохранять уровень оплаты труда педагогическому Работнику, имеющему (имевшему) квалификационную категорию,по ходатайству выборного профсоюзного органа:

5.9.2.1. На срок до одного года:

а) при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Приложение 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»);

в) по окончании длительной болезни (более двух месяцев),

г) длительного отпуска сроком до одного года, предусмотренного ст. 335 ТК РФ и п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ-273;

г) после возвращения на работу Работника – участника СВО, срок действия трудового договора с которым был приостановлен;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата Работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права Работников на прохождение аттестации.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется Коллективным договором.

5.9.2.2. На период текущего учебного года:

в случае истечения срока действия квалификационной категории у Работника пенсионного возраста и принятии им решения о прекращении трудовой деятельности по окончании текущего учебного года.

5.9.2.3. На период принятия региональной аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории:

в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в региональную аттестационную комиссию.

5.9.2.4. На шесть месяцев:

в случае истечения срока действия квалификационной категории в период исполнения на освобождённой основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа, а также в течение шести месяцев после их прекращения.

5.10. Стороны считают необходимым в Коллективном договоре конкретизировать:

а) перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, и размеры данных доплат;

б) положение о том, что в случае уменьшения у учителей в течении учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам по сравнению с нагрузкой, установленной им при тарификации в начале учебного года и при невозможности догрузить их иной педагогической работой до окончания учебного года педагогическому Работнику выплачивается в соответствии с п. 16 приказа Минпросвещения России № 269:

- ставка, в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку;

- заработная плата, установленная при тарификации в начале учебного года за учебную нагрузку ниже нормы часов за ставку.

5.10.2. Обязанности Работодателя:

5.10.2.1. Производить оплату труда педагогических Работников за время осенних, зимних, весенних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.10.2.2. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца. Устанавливать конкретные даты выплаты заработной платы в ПВТР, Коллективном и трудовом договоре не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник вправе, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 142 ТК РФ.

На время приостановки работ по причинам задержки выплаты заработной платы за Работником сохраняется средняя заработная плата.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём, выплату производить накануне.

В соответствии с ч. 9 ст. 136 ТК РФ оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.10.2.3. Выплачивать денежную компенсацию при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) другие выплаты. Размер денежной компенсации должен быть не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после

установления срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

Размер выплачиваемой Работнику денежной компенсации может быть повышен Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.10.2.4. В соответствии со ст. 136 ТК РФ извещать Работника в письменной форме в виде расчётного листка о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе:

а) выплаты за работу в сельской местности,

б) денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

в) размерах и основаниях произведенных удержаний,

г) а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.10.2.5. Выплачивать Работнику заработную плату по месту выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, уведомив в письменной форме Работодателя об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.10.2.6. Включать представителей выборного профсоюзного органа в состав комиссий образовательного учреждения, создаваемых Работодателем в части трудовых отношений, таких, как тарификационная, по распределению стимулирующих выплат и иных комиссий.

5.10.2.7. Обеспечить занятость Работников во время карантинов, отмены (приостановки) занятий в связи с неблагоприятными погодными условиями или иных случаях в рамках исполнения должностных обязанностей, оформляя её дополнительным соглашением и приказом об уточнении трудовой функции, режима работы и выплаты заработной платы за эти периоды в полном объеме.

5.10.2.8. Определить порядок, условия выполнения работ педагогическим Работником в рамках ненормируемой части его педагогической деятельности.

5.10.2.9. Закрепить норму о предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы Работников данного образовательного учреждения, установленную учредителем.

5.10.2.10. Предусматривать в положениях об оплате труда

дополнительные дни отдыха за осуществление педагогическим Работником разработки проектов новых рабочих программ.

5.10.2.11. Оплачивать и регулировать труд лиц, являющихся гражданами бывших республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических Работников, в соответствии с гл. 50.1 ТК РФ, а также положением ст. 4 Соглашения от 15.04.1994 «О сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов» (ред. от 25.11.2005).

5.10.2.12. Сохранять заработную плату в полном размере за Работником, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора, муниципального отраслевого, настоящего Соглашений по вине Работодателя или учредителя, а также за Работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

5.11. Стороны согласились:

5.11.1. Направлять педагогического Работника в служебную командировку (в том числе на повышение квалификации и переподготовку) с отрывом от основной работы с возмещением ему командировочных расходов в соответствии с законодательством.

5.11.2. Признать необходимость прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума за счёт средств Работодателя.

5.12. Департамент образования (Работодатели) обеспечивает(ют) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся Работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, муниципальными отраслевыми соглашениями, Коллективными и трудовыми договорами.

5.12.1. Месячная заработная плата Работника без учета выплат компенсационного характера и за работу в сельской местности, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

5.12.2. В состав заработной платы (части заработной платы) Работника, не превышающей МРОТ, не включаются:

а) компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,

б) выплаты Работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

в) выплаты за работу в сельской местности,

г) дополнительная оплата за выполнение дополнительной работы, осуществляемой с его письменного согласия Работника и не входящей в его основные должностные обязанности,

д) учебная (преподавательская) работа сверх установленной нормы часов.

5.12.3. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 05.03.2025 № 10-П месячная заработная плата педагогического Работника, работающего неполное рабочее время, не может быть ниже суммы, исчисленной пропорционально отработанному этим Работником времени.

5.12.4. Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, данным Соглашением и локальными нормативными правовыми актами образовательных учреждений, Коллективными договорами, предоставляются Работникам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5.13. Профсоюз:

5.13.1. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

5.13.2. Участвует в установлении систем оплаты труда.

5.13.3. Добивается увеличения размера должностных окладов Работников с учётом роста потребительских цен и инфляции.

5.13.4. Участвует в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательном учреждении.

5.13.5. Взаимодействует с государственными органами надзора и контроля при участии правовой инспекции и инспекции по охране труда Профсоюза в проводимых ими проверках образовательных учреждений по вопросам исполнения Работодателями трудового законодательства Российской Федерации и Соглашения.

5.13.6. Содействует созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательного учреждения, благоприятного климата в коллективе образовательных учреждений.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

6.1.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии со ст. 91 ТК РФ, ПВТР учреждения, Коллективным и трудовым договорами должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые, в соответствии с ч. 3 ст. 108, 109, 157, ч. 4 ст. 258, 264 ТК РФ относятся к рабочему времени.

6.1.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха Работников определяется в соответствии со ст. 91, ч. 3 ст. 333 ТК РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми приказами Минпросвещения России № 269 и Минобрнауки России № 335, ПВТР, Коллективным договором, в зависимости от наименования должности,

условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для непедагогических Работников и руководителей организаций норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, как для Работников, так и для руководителей организаций, в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением случаев, когда меньшая продолжительность рабочей недели предусмотрена иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

6.1.1.2. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических Работников определяется с учетом количества часов по образовательным программам, кадрового обеспечения образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

В учебную нагрузку учителей, осуществляющих образовательную деятельность в течение всего учебного года, включаются учебные часы и предусмотренная планом внеурочная деятельность, такая как:

а) углубленное изучение отдельных учебных предметов;

б) формирование функциональной грамотности;

в) сопровождение проектно-исследовательской деятельности;

г) организация и проведение циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным и духовным проблемам в современном мире;

д) проведение дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы.

6.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется ПВТР.

ПВТР являются приложением к Коллективному договору.

Работодатель и первичная профсоюзная организация при разработке ПВТР руководствуются ст. 189 ТК РФ, другими федеральными законами, с учетом особенностей, устанавливаемых Приказами Минпросвещения России № 268 и Минобрнауки России № 318 в соответствии с ч. 7 ст. 47 ФЗ-273.

При этом в ПВТР предусматриваются:

а) Право педагогического Работника не присутствовать в образовательном учреждении в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательном учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

б) При составлении расписания учебных занятий возможность установления свободных дней, не требующих обязательного присутствия педагогического Работника в образовательном учреждении. Эти дни он использует для методической работы, повышения квалификации, дополнительного профессионального образования, самообразования,

подготовки к занятиям. При этом продолжительность рабочего времени в остальные дни не должна превышать 8 часов в день;

в) В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению, не совпадающие с отпуском педагогического Работника:

- уточняется режим рабочего времени, в том числе возможен его суммированный учёт,

- конкретизируются трудовая функция, перечень выполняемых работ (обязанностей).

График работы педагогических Работников согласовывается с выборным профсоюзным органом.

Работодатель обеспечивает занятость педагогического Работника в эти периоды времени. Он выполняет педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, не превышающую объем учебной нагрузки, установленной ему тарификацией до начала данного периода, в порядке и на условиях, предусмотренных Приказами Минпросвещения России № 268 и 318.

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

В указанные периоды за Работником сохраняется заработная плата, установленная ему до начала данного периода.

6.1.3. Расписание учебных занятий составляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, допуская минимальные перерывы между занятиями и согласовывается с выборным профсоюзным органом.

В случае невозможности составить расписание без «окон», в Коллективных договорах необходимо предусматривать компенсацию Работнику в зависимости от их длительности.

6.1.4. Распределение учебной нагрузки на следующий учебный год Работодатель завершает по согласованию с выборным профсоюзным органом до окончания учебного года.

При этом учитывается:

а) сохранение преемственности классов и учебной нагрузки, установленной трудовым договором;

б) необходимость обеспечения молодых специалистов, окончивших учебное заведение, учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

г) стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение учебной нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

Предварительная учебная нагрузка доводится педагогическому Работнику под роспись до ухода его в отпуск.

6.1.5. Учебная нагрузка другим Работникам устанавливается после

установления основным педагогическим Работникам полной нагрузки на ставку за норму часов педагогической работы.

6.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

6.2.1. Привлечение Работника к работе в установленные ему выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, в связи с производственной необходимостью (учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения и др.), производится в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия Работника, оформленного в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, по письменному распоряжению руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.2.2. Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры устанавливаются Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, трудовым договором.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.2.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни отдельных Работников учреждений, приостановка работы которых невозможна по производственно-технологическим условиям допускается с предоставлением выходных дней в другие дни недели, согласно графику, согласованному с выборным профсоюзным органом и на условиях, закреплённых в Коллективном и трудовом договорах.

График доводится до Работников под подпись не менее, чем за месяц.

6.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность отпуска устанавливается в соответствии со ст. 115 ТК РФ и исчисляется в календарных днях.

6.3.1. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических Работников, а также руководителей, их заместителей осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.3.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим Работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе), при условии согласно п. 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам

дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 № 373, создания дошкольной группы комбинированной направленности, в которой получают образование совместно здоровые дети и дети с ОВЗ.

При этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей групп составляет 25 часов в неделю.

6.3.3. С учетом специфики работы образовательных учреждений предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период.

6.3.4. Работодатели утверждают не позднее чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и выборного профсоюзного органа.

6.3.5. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

Запрещается направление Работника в неоплачиваемые отпуска по инициативе Работодателя.

6.3.6. В соответствии с ч. 3 ст. 123 ТК РФ о времени начала отпуска Работник должен быть извещён письменно не позднее, чем за две недели до его начала.

6.3.7. В соответствии со ст. 125 ТК РФ отзыв Работника из отпуска допускается только с письменного согласия Работника по письменному распоряжению Работодателя, согласованному с выборным профсоюзным органом.

6.3.8. В соответствии со ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в Коллективном и трудовом договорах.

6.3.9. В соответствии со ст. 124 ТК РФ Работодатель обязан перенести ежегодный отпуск на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем если:

а) Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска

б) Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

В Коллективном договоре закрепляется преимущественное право Работника в выборе новой даты начала отпуска.

6.3.10. В случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ отпуск должен быть продлён по согласованию с Работодателем.

6.3.11. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск Работнику в удобное для него время категориям Работников, указанным в приложении 4.

6.3.12. Ежегодный отпуск педагогическим Работникам за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе и до истечения шести месяцев работы, в полном объёме и оплачивается в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Педагогическим Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169 в ред. от 20.04.2010).

6.3.13. Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» за последние 12 месяцев.

В Коллективном договоре, локальном нормативном акте могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение Работников по сравнению со ст. 139 ТК РФ.

6.3.14. В соответствии со ст. 116 ТК РФ Работникам с ненормированным рабочим днём, включая руководителей (по согласованию с Учредителем), их заместителей предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий Работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются Коллективным договором и ПВТР.

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

6.3.15. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации ФЗ-426 Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Коллективного договора образовательного учреждения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и/или опасных условиях труда, включается только

фактически отработанное время в соответствующих условиях.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную ч. 2 ст. 117 ТК РФ (7 календарных дней), на основании дополнительного соглашения к трудовому договору Работника, занятого на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть заменена денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены Коллективными договорами.

6.4. Педагогическим Работникам предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок) и закрепляется Коллективным договором, в котором определяется:

а) продолжительность длительного отпуска,

б) очередность его предоставления,

в) возможность и необходимость разделения его на части,

г) продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске,

д) присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску,

е) предоставление такого отпуска педагогическим Работникам, работающим по совместительству,

ж) возможность его оплаты за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности,

з) и другие вопросы, не предусмотренные положениями указанного Порядка.

6.5. Стороны договорились:

6.5.1. В соответствии с ч. 2 ст. 116 ТК РФ руководителям образовательных учреждений и Работникам в обязательном порядке предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств в следующих случаях:

6.5.1.1. По семейным обстоятельствам на основании заявления Работника и подтверждающих документов:

а) регистрация брака работника - не менее 3 календарных дней;

б) бракосочетание детей работника - не менее 1 календарного дня;

в) работникам в случаях рождения ребенка - не менее 1 календарного дня;

г) смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры) - не менее 3 календарных дней;

д) день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;

е) проводы сына в армию - не менее 2 календарных дней. В коллективных договорах образовательных учреждений устанавливается конкретная продолжительность отпусков, указанных в настоящем пункте, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.5.1.2. Руководителям и Работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение года, по ходатайству выборного профсоюзного органа в адрес Работодателя - не менее 2 календарных дней в год;

6.5.1.3. Работникам, выполняющим общественные поручения в интересах коллектива, по ходатайству выборного профсоюзного органа:

а) председателю районной организаций Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллективов работников - не менее 5 календарных дней в год;

б) председателям первичных организаций Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - не менее 4-х календарных дней в год;

в) внештатным правовым инспекторам труда Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - не менее 2 календарных дней в год;

г) уполномоченным и внештатным инспекторам Профсоюза по охране труда за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - не менее 2 календарных дней в год;

д) членам выборных профсоюзных органов всех уровней за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - не менее 2-х календарных дней в год;

Дополнительные отпуска по письменному заявлению Работника могут быть присоединены к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

В Коллективных договорах устанавливаются конкретная продолжительность отпусков, указанных в настоящем пункте, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.6. Отпуск Работнику без сохранения заработной платы на основании его письменного заявления может быть предоставлен Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы Работникам в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ,

а также следующим категориям:

а) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

б) ветеранам СВО – до 35 календарных дней;

в) вдовам военнослужащих, умерших от ранения, контузий, увечья или болезни, связанной с исполнением воинской обязанностей - до 14 календарных дней в году;

г) супругам участников СВО в случае, если по основному месту работы у супруги (супруга) военнослужащего отпуск меньшей продолжительности. Если на момент отпуска военнослужащего супруга (супруги) уже использован ежегодный отпуск за рабочий год, Работодатель имеет право отправить работника в неоплачиваемый отпуск. Инициатива отпуска без сохранения заработной платы может исходить только от работника.

6.7. Профсоюз:

а) осуществляет контроль по соблюдению вопросов рабочего времени и времени отдыха Работников;

б) организует обучение руководителей и профактива по наиболее актуальным вопросам трудового законодательства в части рабочего времени и времени отдыха Работников.

VII. Охрана труда и здоровья Работников

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1.2. Создают в образовательных учреждениях комиссии по вопросам охраны труда и оздоровления Работников образования и организуют их работу.

7.1.3. Обеспечивают включение технической инспекции труда Профсоюза (внештатных технических инспекторов труда), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и других представителей Профсоюза в состав комиссий по оценке готовности образовательных учреждений к новому учебному году, а так же капитально отремонтированных объектов образовательных учреждений (далее - Приемка).

7.1.4. Осуществляют контроль за соблюдением Работодателями обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации об охране труда.

7.1.5. Принимают меры по улучшению условий труда на рабочих местах образовательных учреждений.

7.1.6. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

7.1.8. Содействуют реализации образовательными учреждениями права использования средств из СФР на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.2. Отдел образования:

7.2.1. Содействует обеспечению функционирования системы управления охраной труда в подведомственных образовательных учреждениях.

7.2.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на охрану труда и здоровья Работников, обеспечение безопасности образовательных учреждений.

7.2.3. Обеспечивает выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда образовательных учреждений, а также проведению технической экспертизы зданий и сооружений данных учреждений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

7.2.4. Организует и контролирует проведение обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда руководителей подведомственных образовательных учреждений в соответствии с требованиями Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда») (далее – Постановление Правительства РФ № 2464).

7.2.5. Содействует выполнению представлений технической инспекции труда Профсоюза и предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, выданных Работодателям, по устранению нарушений требований охраны труда.

7.2.6. Осуществляет учет и анализ причин несчастных случаев с Работниками в образовательных учреждениях Ивановской области для принятия мер по улучшению условий и охраны труда и повышению безопасности образовательного процесса.

7.3. Способствует реализации Работодателями и их представителями полномочий (обязанностей) в соответствии с требованиями законодательства по:

7.3.1. Созданию службы охраны труда или введению должности специалиста по охране труда в соответствии со ст. 223 ТК РФ.

В организации с численностью менее 50 человек Работодатель с письменного согласия работника, оформленного в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, может поручить ему выполнение функций (обязанностей) специалиста по охране труда с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного приказом Минтруда России от 22.04.2021 № 274н за дополнительную оплату.

При отсутствии у Работодателя специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, его функции осуществляют в соответствии со ст. 223 ТК РФ либо руководитель учреждений либо другой, назначенный приказом, Работник, для которого эти обязанности являются дополнительным видом работ, выполняемых с его письменного согласия за дополнительную оплату.

7.3.3. Разработке и утверждению локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.3.4. Проведению обучения:

а) Работников по охране труда и проверки знания требований охраны труда согласно ст. 219 ТК РФ и в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ № 2464;

б) педагогических Работников навыкам оказания первой помощи в соответствии со ст. 41 ФЗ-273.

7.3.5. Выделению средств на выполнение мероприятий по охране труда, необходимых в соответствии с требованиями ст. 214 ТК РФ, с учетом Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации и (или) снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» в размере не ниже установленных ст. 225 ТК РФ.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в Коллективном договоре и уточняется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации и (или) снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (далее – План мероприятий) и (или) соглашении по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору.

План мероприятий и (или) соглашении по охране труда направляются Учредителю.

В качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда используется возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20% и до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в соответствии с Правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11.07.2024 № 347н .

7.3.6. Проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии со ст. 214 ТК РФ и ФЗ-426, предоставлению гарантий и компенсаций Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в установленном законодательством порядке.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться Коллективным договором с учетом финансово-экономического положения образовательного учреждения.

7.3.7. Проведению оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах, а также разработке мер, направленных на снижение уровней профессиональных рисков.

7.3.8. Обеспечению за счет средств Работодателя прохождение Работниками (в том числе Работниками, выполняющими работу по совместительству):

а) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

б) обязательных психиатрических освидетельствований (для отдельных

категорий Работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»);

г) внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями;

д) других обязательных медицинских осмотров в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

На время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований за Работниками сохраняются место работы (должности) и средний заработок.

7.3.9. Обеспечению приобретения за счет средств Работодателя и выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

7.3.10. Обеспечению оснащения образовательного учреждения средствами коллективной защиты.

7.3.11. Обеспечению Работникам рабочих мест, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.3.12. Обеспечению информирования Работников:

а) об условиях и охране труда на их рабочих местах,

б) о существующих профессиональных рисках и их уровнях,

в) о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах,

г) о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты,

д) об использовании оборудования, обеспечивающего дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.3.13. Обеспечению санитарно-бытового обслуживания Работников в соответствии со ст. 216.3 ТК РФ, включающее оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приёма пищи, комнат отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организация постов для оказания первой помощи, укомплектованных аптечками для оказания первой помощи.

Организуется питание для педагогов, привлеченных к проведению государственной итоговой аттестации (далее - ГИА), проводимой на территории данной организации.

7.3.14. Осуществлению взаимодействия с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных

учреждений.

7.3.15. Проведению мониторинга состояния зданий и сооружений образовательного учреждения.

7.3.16. Обеспечению выполнения представлений и предложений органов профсоюзного контроля по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, выданных Работодателям в установленные сроки, принятия мер по результатам их рассмотрения.

7.3.17. Обеспечению условий для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда Профсоюза контроля за соблюдением законодательства по охране труда, в том числе включению в коллективные договоры положений о:

а) предоставлении оплачиваемого рабочего времени для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей,

в) об установлении мер по стимулированию труда,

г) об освобождении от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.3.18. Обеспечению участия представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками, своевременному извещению Профсоюза о произошедших несчастных случаях.

7.3.19. Обеспечению выплаты единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти Работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.3.20. Освобождению Работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

7.3.21. Осуществлению обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных Работников в соответствии со ст. 312.7 ТК РФ.

7.3.22. Осуществлению беспрепятственного допуска представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательных учреждениях, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Работников.

7.3.23. Приостановлению частично или полностью деятельности образовательного учреждения при возникновении угрозы жизни и здоровью работников до устранения такой угрозы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.3.24. Предоставлению Профсоюзу информации и документов, необходимых для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. Стороны рекомендуют Работодателям:

7.4.1. Создавать в соответствии со ст. 224 ТК РФ комиссии по охране

труда, в которые на паритетной основе входят представители Работодателя и выборного профсоюзного органа.

7.4.2. Обеспечивать организацию горячего питания Работников независимо от типа образовательных учреждений.

7.4.3. Создавать условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении Работников, которые прошли обязательный медицинский осмотр.

7.4.4. Предусматривать выделение денежных средств на организацию и проведение физкультурных, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий с Работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны такие занятия.

7.5. Профсоюз:

7.5.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза в первичных профсоюзных организациях.

7.5.2. Способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, возмещение вреда, причиненного здоровью на производстве, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, а также по другим вопросам охраны труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза, которые представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, органах местного самоуправления, органах государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства.

7.5.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний с Работниками учреждений, а также в составе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года и комиссий по проверкам организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании.

7.5.5. Организует проведение проверок состояния условий и охраны труда в образовательных учреждений, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективными договорами и соглашениями.

7.5.6. Проводит информационно-разъяснительную и методическую работу по вопросам выполнения трудового законодательства об охране труда, оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.

7.5.7. Контролирует реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда,

возникших не по вине работника.

VIII. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

8.1. Отдел образования (Работодатели):

8.1.1. Принимает(ют) меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических Работников и созданию для них необходимых безопасных и комфортных условий труда для Работников сферы образования.

8.1.2. Информирует(ют) Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения Работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

а) ликвидация образовательного учреждения с численностью Работников 15 и более человек;

б) увольнение 10 и более процентов списочного состава Работников в течение 90 календарных дней.

8.2. Стороны совместно:

8.2.1. Рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Работников (в том числе высвобождаемых Работников).

8.2.2. Разрабатывают организационные меры, предупреждающие массовое сокращение численности Работников.

8.2.3. В целях реализации государственной политики развития образования принимают меры по:

а) обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

б) снижению текучести кадров в сфере образования;

в) реализации права педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

8.2.4. Осуществляют совместную работу по повышению правовой грамотности руководящих и педагогических Работников.

8.2.5. Содействуют профессиональному росту молодых специалистов, их социальной адаптации и закреплению на рабочих местах.

8.2.6. Содействуют развитию института наставничества молодых специалистов в образовательных организациях.

8.2.7. Привлекают молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Совместно проводить работу по:

а) пропаганде и формированию здорового образа жизни,

б) развитию массового спорта в образовательных учреждениях,

в) формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в образовательных учреждениях,

г) обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса.

8.4. Стороны рекомендуют предусматривать Коллективных договорах обязательства по:

8.4.1. Вопросам сокращения численности (штата) Работников:

а) предупреждению Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца (3 месяца при массовом сокращении);

б) проведению консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий и компенсаций, в том числе в зависимости от стажа работы в образовательной организации, источников их финансирования;

8.4.2. Вопросам получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки:

а) определение порядка его получения;

б) создание условий в соответствии с техническим переоснащением и развитием образовательной организации для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

8.4.3. Информированию Работников об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии:

а) со ст. 51 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» - за два года до наступления соответствующего возраста;

б) со ст. 8 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» - имеющим страховой стаж не менее 42 и 37 лет соответственно мужчины и женщины;

в) с п. 19 ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» - лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в организациях для детей.

8.5. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических Работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических Работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

8.6. Профсоюз:

8.6.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите их прав, с учётом повышенных гарантий членов выборных профсоюзных органов.

8.6.2. Информирует Работников о возможности досрочного выхода на пенсию. Членам Профсоюза оказывает безвозмездную юридическую помощь по вопросам защиты прав на досрочную пенсию.

IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Стороны выражают намерения продолжить работу в части разработки системы социальных мер направленных на:

а) поддержку Работников образования, в т.ч. установление молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение:

- единовременной денежной выплаты при поступлении на работу;
- единовременной ежегодной денежной выплаты в первые три года после окончания каждого учебного года;
- ежемесячной надбавки (доплаты) к должностному окладу (ставке заработной платы) до прохождения ими аттестации с целью установления им квалификационной категории, но не дольше семи лет.

Единовременные выплаты должны составлять не менее МРОТ, установленный на очередной календарный год.

Социальные гарантии молодым специалистам закрепляются в коллективном и трудовом договоре.

б) содействие в приобретении жилья молодыми специалистами в рамках действующих программ государственной поддержки молодых специалистов/молодых семей.

в) установление единовременной денежной выплаты педагогическим Работникам, расторгнувшим трудовой договор с образовательным учреждением в связи с выходом на пенсию;

9.2. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах, соглашениях учреждений:

9.2.1. Оказывать материальную помощь на погребение близких родственников (родители, муж, жена, жена, дети), бывших работников и самих работников в размере 5 000-00 (пять тысяч рублей).

9.2.2. По достижению пенсионного возраста работникам системы образования выплачивать материальную помощь в размере должностного оклада работника, но не меньше 5 000-00 (пять тысяч рублей).

9.2.3. Работникам системы образования предоставлять льготный проезд к месту работы.

9.2.4. Работникам системы образования предоставлять возможность первоочередного приёма детей в ДОУ.

9.2.5. Женщины, находящиеся в отпуске по уходу до 3-х лет освобождаются от уплаты профсоюзных членских взносов на данный период, при этом за ними сохраняется членство в Профсоюзе.

9.2.6. Предусмотреть работникам сферы образования к юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75) награждение ценными подарками или денежными премиями в размере не менее 5 000-00 (пять тысяч рублей) (при финансовой возможности).
9.2.7. При завершении трудовой деятельности предусмотреть работникам выплату материальной помощи не менее 500.00 (пятьсот) рублей.
9.2.8. Предоставлять на безвозмездной или льготной основе работникам системы образования использования ресурсов системы образования, в том числе транспортных и помещений.
9.3. Стороны считают необходимым совершенствовать порядок и условия привлечения педагогических Работников к организации и проведению ГИА, в том числе:
а) при определении размера и порядка выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению ГИА руководствоваться Постановлением Правительства Ивановской области от 23.09.2024 № 420-п «Об утверждении Положения о размерах и порядке выплаты компенсации педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Ивановской области»;

б) обеспечение безопасности и комфортных условий труда Работников, участвующих в проведении ГИА вне места нахождения Работодателя;

в) обеспечение Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

г) создание условий для приема пищи и обеспечения других нужд Работников.

9.4. Стороны исходят из того, что Работодатели:

9.4.1. Сохраняют за Работником место работы (должность) и заработную плату по основному месту работы:

а) при направлении Работника по приказу Работодателя на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы,

б) при освобождении педагогического Работника, участвующего по решению Департамента образования в проведении ГИА в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА.

9.4.2. Оказывают материальную помощь работникам образовательного учреждения в соответствии с положением о порядке и условиях предоставления материальной помощи работникам образовательного учреждения, утверждённым Работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа и являющимся приложением к Коллективному договору.

9.5. Профсоюз:

9.5.1. Оказывает материальную и гуманитарную помощь членам

Профсоюза, находящихся в трудной жизненной ситуации.

9.5.2. Предоставляет членам Профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета, возможность участия в федеральной бонусной программе «Профплюс».

9.6. Педагогические Работники пользуются правом на предоставление:

9.6.1. Компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в порядке и на условиях, установленных Законом Ивановской области от 11.05.2010 № 39-ОЗ «О мерах социальной поддержки отдельных категорий Работников учреждений социальной сферы и иных учреждений в сельской местности и поселках».

9.6.2. Внеочередного получения жилья состоящим на учёте, согласно п. 6 ч. 5 ст. 47 ФЗ-273, Определения Конституционного Суда Российской Федерации от 09.02.2017 № 215-О:

а) по договорам социального найма,

б) специализированного жилищного фонда.

X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

10. Стороны Соглашения договорились о нижеследующем:

10.1. Права и гарантии деятельности первичных профсоюзных организаций системы образования, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ст. 2, 21, 29, гл. 58 ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ФЗ-273 и иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы, утвержденного Министерством просвещения Российской Федерации, Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации 27.03.2024, регионального, муниципального отраслевого соглашения, Уставов, Коллективных договоров.

10.2. Отдел образования (Работодатели):

10.2.1. С целью укрепления общественной стабильности, морально-психологического климата в коллективах образовательных учреждений:

а) способствует(ют) функционированию действующих первичных профсоюзных организаций, соблюдает(ют) права и гарантии деятельности профсоюзных организаций, Работников, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности;

б) обеспечивает(ют) условия для уставной деятельности их выборных профсоюзных органов;

в) не допускает(ют) случаев нарушения прав Профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

г) не препятствует(ют) представителям вышестоящих выборных профсоюзных органов в посещении образовательногоучреждения, где работают члены Профсоюза.

д) предоставляет(ют) профсоюзным органам по их запросам

информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

е) обеспечивает(ют):

- ежемесячное бесплатное (безвозмездное) и своевременное перечисление на расчётный счёт Профсоюза в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы:

- членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза;

- средств не членов Профсоюза, уполномочивших первичную профсоюзную организацию на представление его интересов во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, размер которых установлен первичной профсоюзной организацией и закреплён в Коллективном договоре;

ж) обеспечивает(ют) информирование Профсоюза о сумме удержаний и перечислений профсоюзных взносов, численности работников, с которых удерживаются профсоюзные взносы.

з) содействует(ют) профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования Работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников.

з) своевременно рассматривает(ют) представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимает меры по устранению нарушений и в недельный срок с момента получения сообщает(ют) соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного представления и принятых мерах.

10.3. Стороны договорились о том, что:

10.3.1. Работники, включая членов Профсоюзов, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, муниципального отраслевого соглашения при необходимости освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон для осуществления соответствующей деятельности.

10.3.2. Решения о присвоении почётных званий и награждении государственными и ведомственными наградами Работников, в том числе профсоюзных работников, принимаются с учётом мнения Профсоюза.

Аналогичный порядок поощрения Работников, в том числе профсоюзных Работников и активистов, рекомендуется применять Работодателям и первичным организациям Профсоюза.

10.4. Муниципальные органы управления образованием Ивановской области, Работодатели в соответствии со ст. 377 ТК РФ независимо от численности Работников предоставляют территориальной, городской, районной и первичной профсоюзной организации безвозмездно (бесплатно):

а) необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и

проведения профсоюзных конференций, президиумов, заседаний, собраний, хранения документации, освобождают профсоюзные организации от расходов на оплату коммунальных услуг используемых в уставных целях нежилых помещений, а также от арендной платы за них, обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений;

б) оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи), в том числе для:

- учёта членов Профсоюза и обеспечения их электронными профсоюзными билетами,
- доступа в Единую электронную Базу Профсоюза,
- отслеживания бонусных программ лояльности, содержащих дополнительные льготы для членов Профсоюза,
- создания электронной страницы профсоюзной организации на официальном сайте муниципального органа управления образованием и образовательных учреждений;

в) необходимые нормативные документы, касающиеся деятельности образовательных учреждений;

г) транспортные средства (при их наличии);

д) возможность размещения профсоюзной информации в доступном месте для всех Работников;

е) создают другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа, которые устанавливаются Коллективным договором.

10.5. Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении: председателей первичных организаций Профсоюза, членов выборных профсоюзных органов всех уровней, профсоюзного актива, внештатных правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

10.5.1. Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, в том числе и в виде увольнения в качестве дисциплинарного взыскания - без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются,

- руководители выборного профсоюзного органа и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.5.2. Перемещение или перевод, как постоянный, так и временный, на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.5.3. Изменение существенных условий трудового договора, такие как:

- уменьшение размера оплаты труда не по вине Работника,
- отмена доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др., допускается только с предварительного согласия выборного

профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.5.4. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, допускается при соблюдении общего порядка увольнения и с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.5.5. Освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных поручений в интересах Работников (участие в профсоюзных проверках, обследованиях, рассмотрение жалоб на местах и т.д.) и на время участия в работе съездов, конференций, комитетов, президиумов, собраний, других мероприятий, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются Коллективным договором.

Суммарное время освобождения от основной работы в месяц – не менее 2 рабочих дней.

10.5.6. Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях, определённых Коллективным договором, с учётом положений, установленных настоящим Соглашением.

10.5.7. Работодатели предоставляют не освобожденным председателям первичных профсоюзных организаций не менее двух дней в месяц с оплатой этого дня по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей, что закрепляется в Коллективном договоре.

10.5.8. Работа на выборной не освобождённой должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа, заключаемая в выполнении общественных обязанностей в интересах коллектива Работников, признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определенных обязанностей в рамках социального партнерства и участие в общественно-государственном управлении образовательного учреждения.

10.5.9. Ежемесячная выплата компенсационного характера Работнику, занимающему выборную должность и выполняющему общественные обязанности в интересах коллектива Работников, производится ежемесячно за счет средств Работодателя в размерах, установленных Коллективным договором, но не менее 15% МРОТ, а при охвате профсоюзным членством более половины Работников данного Работодателя, - не менее 20% МРОТ. Конкретный размер закрепляется в коллективном договоре.

Данная выплата компенсационного характера устанавливается сроком на один учебный год (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего

года).

Коллективным договором образовательного учреждения так же может быть предусмотрен аналогичный порядок установления и размер компенсационной выплаты заместителю председателя, членам выборных профсоюзных органов.

10.6. Органы Профсоюза, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о Профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, муниципальными отраслевыми соглашениями, Коллективным договором.

XI. Контроль за выполнением Соглашения

11.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения на всех уровнях осуществляется Сторонами Соглашения и их представителями.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном Сторонами Соглашения

11.2. При проведении контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Комитету по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со ст. 5.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

11.3. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Совета директоров и председателей первичных профсоюзных организаций и доводится до сведения подведомственных образовательных учреждений и первичных организаций Профсоюза

11.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Приложение1
к соглашению по учреждениям, входящим в систему образования Ильинского муниципального района, между отделом образования администрации Ильинского муниципального района и территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области на 2026-2029 годы

Образец сопроводительного письма
для уведомительной регистрации Коллективного договора
(изменений и дополнений к нему)
в Профсоюзе

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕТСКИЙ САД № _____»
(наименование организации)

г. Иваново, ул. ____ д. ____, т. (4932) ____
(адрес и телефон организации)

эл. адрес: ____@___
(электронный адрес организации)

Исходящее № __от 11.05.2025 г.
В Ивановскую областную организацию
Общероссийского Профсоюза образования

В соответствии с Соглашением между Департаментом образования и науки Ивановской области и Ивановской областной организацией прошу провестиуведомительную регистрацию **Коллективного договора (изменений и дополнений к Коллективному договору) № __/__ -** __муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № ..», заключенного на период с ___ по ___.
(указываются стороны, заключившие коллективный договор, и период его действия)

Юридический адрес:
_____ .
Основной вид деятельности учреждения: ОКВЭД

_____ .
Форма собственности:
_____ .

Представители сторон:

Представитель
работодателя:_____
(должность, ФИО)

Представитель
работников:_____
(правомочность, ФИО).

При этом учесть, что:

а) в соответствии со ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации представителями работников в социальном партнёрстве являются профессиональные союзы, предусмотренные Уставами общероссийских Профсоюзов,

б) в соответствии со ст. 26 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» представителями работников в образовательных организациях является профессиональный союз»

Контактные телефоны представителей сторон:
_____

Общая численность работников:
Общая численность членов Профсоюза :
Охват профсоюзным членством – %.

Приложения: Коллективный договор (Изменениями дополнения в Коллективный договор)
– 4 экземпляра.

Представитель Работодателя:

_____ _____ _____
_____ _____ _____
(должность) (ФИО) (подпись)

Печать организации

Приложение2
к соглашению по учреждениям, входящим в систему образования Ильинского муниципального района, между отделом образования администрации Ильинского муниципального района и территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области на 2026 – 2029 годы

ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ПО СОГЛАСОВАНИЮ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. Настоящий Порядок принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее - Порядок) в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации, соглашениями, распространяющимися на работников _____ (наименование образовательного учреждения) (далее – Работники) и работодателя _____ (наименование образовательного учреждения) (далее – Работодатель), и коллективным договором _____ (наименование образовательного учреждения) (далее - Коллективный договор) определяет порядок взаимодействия Работодателя с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзный комитет, профком) при реализации полномочия Работодателя по разработке и принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (по внесению в них изменений).

2. Локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права (далее - локальный нормативный акт), утверждается приказом Работодателя и принимается с участием профсоюзного комитета на основе применения двух порядков взаимодействия:

- с учетом мнения профкома (порядок предусматривается ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ));

- по согласованию с профкомом в случаях, прямо предусмотренных Коллективным договором, в соответствии с настоящим Порядком.

Локальные нормативные акты могут приниматься Работодателем в следующей форме: положения, порядка, правил, инструкции, регламента и др.

3. Локальным нормативным актом является принимаемый Работодателем в пределах своей компетенции соответствующий акт, который содержит обязательные правила поведения, рассчитанные на неоднократное применение к Работникам (лицам, поступающим на работу), и регулирует трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в _____ (наименование

образовательного учреждения) (далее - образовательное учреждение).

В соответствии со ст. 12 ТК РФ локальный нормативный акт вступает в силу со дня его принятия Работодателем либо со дня, указанного в этом локальном нормативном акте.

4. Сторонами в ходе ведения коллективных переговоров по подготовке Коллективного договора (внесению в него изменений) может быть принято решение о придании ранее принятому в образовательном учреждении локальному нормативному акту статуса приложения к Коллективному договору.

Локальные нормативные акты, принятые до заключения Коллективного договора (внесения в него изменений) и являющиеся приложением к Коллективному договору, сохраняют свое действие после истечения срока действия Коллективного договора, если иное не установлено в Коллективном договоре, а также в самом локальном нормативном акте при определении конкретного срока его действия.

Срок действия локального нормативного акта, принимаемого сторонами в ходе ведения коллективных переговоров по подготовке Коллективного договора (внесению в него изменений), определяется в самом локальном нормативном акте и (или) в соответствии с Коллективным договором. Изменения в локальные нормативные акты, которые являются приложением к Коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, или в порядке, предусмотренном Коллективным договором.

5. По инициативе Работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта. Решение об участии профкома в разработке проекта локального нормативного акта принимается уполномоченным представителем Работодателя и предусматривается в приказе Работодателя о подготовке документа (далее - приказ).

6. Работодатель направляет в установленные приказом сроки в профком проект разработанного локального нормативного акта, обоснование по нему, а также другие документы. Пакет документов передается председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации в бумажном виде (с отметкой о дате и времени получения) либо направляется с использованием информационных технологий в электронном виде (по электронной почте с подтверждением получения, в рамках электронного документооборота в образовательном учреждении и др.).

7. Профком рассматривает проект локального нормативного акта в срок не позднее семи рабочих дней с момента получения пакета документов и принимает решение на заседании профсоюзного комитета, которое оформляется протоколом и представляется Работодателю в виде выписки из протокола заседания профкома.

8. При рассмотрении проекта локального нормативного акта, а также сопутствующих ему проектов документов (приказ, распоряжение и др.) профком дает обоснованную оценку соответствия их содержания положениям трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, соглашений, Коллективного договора, действующих в образовательном учреждении локальных нормативных актов (далее - обязательные требования).

9. Обоснованная оценка проекта локального нормативного акта, а также сопутствующих ему проектов документов выражается путем принятия профкомом следующих решений:

- проект локального нормативного акта соответствует обязательным требованиям и согласовывается профкомом;

- проект локального нормативного акта не соответствует обязательным требованиям и не согласовывается профкомом.

10. При согласовании профкомом проекта локального нормативного акта Работодатель принимает данный локальный нормативный акт с учетом установленного в образовательном учреждении порядка делопроизводства. При этом на первом листе текста локального нормативного акта проставляются реквизиты согласования с профкомом, указывающие на дату и номер протокола заседания профкома по данному вопросу и содержащие подпись председателя первичной профсоюзной организации (гриф согласования документа «Согласовано»). В приказе Работодателя об утверждении локального нормативного акта указывается на его принятие по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

11. Замечания и предложения профкома к проекту локального нормативного акта, а также к сопутствующим ему проектам документов с обоснованиями фиксируются непосредственно в протоколе заседания профкома либо в форме приложения к протоколу в виде таблицы поправок к проекту локального нормативного акта. Замечания и предложения по содержанию, срокам введения в действие, сроку действия и порядку принятия локального нормативного акта должны быть конкретными и обоснованными, не допускающими двойного толкования.

12. Получив решение профкома о том, что проект локального нормативного акта не соответствует обязательным требованиям и не согласовывается профкомом, Работодатель в двухдневный срок (срок определяется учреждением) организует проведение взаимных консультаций с участием представителей сторон в целях обсуждения замечаний и предложений профкома и достижения взаимоприемлемого решения.

13. Взаимные консультации проводятся в течение трех рабочих дней (срок определяется учреждением) с момента их организации путем рассмотрения разногласий.

14. При не достижении согласия по обсуждаемым замечаниям и предложениям профкома разногласия оформляются протоколом.

15. В случае принятия Работодателем локального нормативного акта, который не был согласован профкомом, в том числе в результате проведения взаимных консультаций в комиссии, а также при принятии Работодателем локального нормативного акта по согласованию с профкомом, содержание которого после согласования было изменено в одностороннем порядке, профком вправе обжаловать его в Государственной инспекции труда по

Ивановской области либо в суде, а также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном трудовым законодательством.

16. В случае если профком не представил решение в установленный срок либо решение профкома не содержит обоснования, Работодатель вправе принять локальный нормативный акт без согласования с профкомом с учетом проведения дополнительных консультаций с профкомом в сроки, определенные сторонами. В этом случае Работодатель вправе сообщить о сложившейся ситуации в вышестоящий профсоюзный орган.

17. Работодатель обеспечивает ознакомление Работников под подпись с текстом принятого локального нормативного акта.

18. Положения настоящего Порядка применяются при внесении изменений в локальные нормативные акты, а также к случаям утверждения (принятия) Работодателем локальных актов ненормативного характера (графики работы и отпусков, форма расчетного листка, тарификационный список и т.п.) по согласованию с профкомом в соответствии с Коллективным договором.

Приложение3
к соглашению по учреждениям, входящим в систему образования Ильинского муниципального района, между отделом образования администрации Ильинского муниципального района и территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области на 2026 – 2029 годы

О ЗАКРЕПЛЕНИИ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ ПОЛОЖЕНИЙ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ, ПО КОТОРОЙ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ КАТЕГОРИЯ НЕ УСТАНОВЛЕНА

В Коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока её действия:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная категория не установлена, при совпадении должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы в следующих случаях:

№ п/п	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, присвоенную по должности, указанной в графе 1
	1	2
1.	-Учитель; - Преподаватель	- Преподаватель; - Учитель; - Воспитатель (независимо от образовательной организации, в которой выполняется работа); - Социальный педагог;

		- Педагог-организатор; - Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); - Учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и защиты Родины»); - Педагог-библиотекарь; - Учитель-дефектолог; - Старший вожатый; - Учитель-логопед; - Музыкальный руководитель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа, при совпадении профиля, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); - Тьютор; - Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
2.	- Старший воспитатель; - Воспитатель	- Воспитатель; - Старший воспитатель
3.	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки	- Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности и защиты Родины сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины), допризывной подготовки, в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки; - Учитель, преподаватель физкультуры

		(физического воспитания)
4.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса «Основы безопасности и защиты Родины»)	- Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины; - Руководитель физического воспитания
5.	Руководитель физического воспитания	- Учитель, преподаватель физической культуры (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); - Инструктор по физической культуре; - Учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности и защиты Родины»
6.	Учитель, преподаватель физической культуры (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)	Руководитель физического воспитания
7.	Мастер производственного обучения	- Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); - Инструктор по труду; - Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

8.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); - Инструктор по труду; - Старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	- Мастер производственного обучения; - Инструктор по труду
9.	- Учитель-дефектолог; - Учитель-логопед	- Учитель-логопед; - Учитель-дефектолог; - Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); - Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; - Воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
10.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы	- Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ

	по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	искусств по видам искусств); - Музыкальный руководитель; - Концертмейстер
11.	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); -Музыкальный руководитель; - Концертмейстер	- Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); - Педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); - Музыкальный руководитель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); - Концертмейстер
12.	- Старший тренер-преподаватель; - Тренер-преподаватель; тренер, в т.ч. детско-юношеских спортивных школ, специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки	- Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); - Преподаватель физкультуры (физического воспитания); - Инструктор по физической культуре; - Инструктор-методист; - Тренер-преподаватель; - Тренер
13.	-Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); - Инструктор по физической культуре; - Инструктор-методист	- Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; - Руководитель физического воспитания
14.	Преподаватель образовательной организации среднего профессионального	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную

	образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	программу
15.	Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) в образовательной организации среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
16.	Преподаватель специальной дисциплины	Мастер производственного обучения (по аналогичному профилю)
17.	Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; преподаватель; учитель при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности
18.	Педагог-психолог	- Учитель; - Воспитатель; - Учитель-дефектолог
19.	Старший вожатый, педагог-организатор	- Педагог-организатор; - Старший вожатый; - Педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Приложение 4
к соглашению по учреждениям, входящим в систему образования Ильинского муниципального района, между отделом образования администрации Ильинского муниципального района и территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области на 2026 – 2029 годы

Категории работников, которым Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск Работнику в удобное для Работника время

Категория работников	Период предоставления отпуска
Женщины	Перед началом отпуска по беременности и родам или непосредственно после него, независимо от стажа работы у данного работодателя, в том числе до истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя
	Непосредственно после окончания отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя
Мужья, чьи жены находятся в отпуске по беременности и родам	Период нахождения жены в отпуске по беременности и родам. Отпуск предоставляется независимо от времени непрерывной работы супруга у данного работодателя
Работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев	До истечения шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя
Один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	Удобное для работника время. Отпуск предоставляется до дня достижения ребенком-инвалидом возраста 18 лет
Лица, эвакуированные из зоны отчуждения или переселенные из зоны отселения либо выехавшие в	Удобное для работника время

добровольном порядке из указанных зон, включая детей, в том числе детей, которые в момент эвакуации находились в состоянии внутриутробного развития	
Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет	Удобное для работника время
Работник в возрасте до восемнадцати лет	Продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время
Работник, призванный на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии и выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации	В течение шести месяцев после возобновления действий трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя

Приложение 5
к соглашению по учреждениям, входящим в систему образования Ильинского муниципального района, между отделом образования администрации Ильинского муниципального района и территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области
на 2026 – 2029 годы

Рекомендуемый единый перечень видов выплат компенсационного характера и условия их применения

1. Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования и науки Ивановской области»:

1.1 При выполнении работ с вредными и (или) опасными – ст. 147 ТК РФ,

1.2. Иными особыми условиями труда – ст. 146 ТК РФ,

1.3. В условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда – ст. 149 ТК РФ:

а) при выполнении работ различной квалификации;

б) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

в) за работу в ночное время;

г) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

д) за сверхурочную работу;

е) в случае длительных перерывов между учебными занятиями – гл. 18 ТК РФ,

ж) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

з) и др.;

2. Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, осуществляются за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического Работника, с учётом Правовых позиций Конституционного Суда РФ, изложенных в постановлениях от

28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2019 № 17-П, от 16.12.2019 № 40-П, от 23.09.2024 № 40-П, от 05.03.2025 № 10 - П; Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда Работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, за:

2.1 Классное руководство (кураторство), за каждый класс (класс-комплект), учебную группу независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), учебной группе. Данная выплата педагогическому Работнику производятся не более чем за два класса (учебные группы);

2.2. Проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

2.3. Заведование учебными кабинетами, лабораториями, заведование учебными мастерскими, учебно-опытными участками;

2.4. Руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическим Работникам:

а) не имеющим квалификационной категории «педагог-методист»;

б) имеющим квалификационную категорию «педагог-методист»;

2.5. Учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов;

2.6. Выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим Работникам:

а) не имеющим квалификационной категории «педагог-наставник»;

б) имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»;

2.7. Увеличение объёма работ в связи с:

а) превышением наполняемости классов, дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций;

б) превышением установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

в) замещением временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

г) осуществлением образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

2.8. Выполнение дополнительной работы, связанной с общественно значимым видам деятельности по:

а) содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в

коллективе;

б) участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) осуществлению контроля за выполнением условий трудовых договоров Работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, Коллективных договоров.

3. Выплаты, связанные с особенностями работы в образовательных организациях:

3.1. Осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ОВЗ с учетом фактического объема учебной нагрузки;

3.2. Проводящих необходимые лечебные, реабилитационные и оздоровительные мероприятия для обучающихся с учетом фактического объема учебной нагрузки;

3.3 Осуществляющих индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий) - с учетом фактического объема учебной нагрузки;

3.4. Осуществляющих индивидуальное или групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинской организации - с учетом фактического объема учебной нагрузки;

3.5 Для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях (группах) для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с учетом фактического объема учебной нагрузки;

4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Приложение 6
к соглашению по учреждениям, входящим в систему образования Ильинского муниципального района, между отделом образования администрации Ильинского муниципального района и территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области
на 2026-2029 годы

Рекомендуемый единый перечень видов выплат стимулирующего характера и условия их применения

1. Выплаты за наличие первой или высшей квалификационной категории.
2. Выплаты за работу в сельской местности.
3. Выплаты молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность в первые три года работы.
4. Выплаты советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
5. Выплаты по итогам работы (размер вознаграждения определяется на основе выполнения показателей и критериев, устанавливаемых для всех категорий Работников локальным нормативным актом образовательной организации, и пересматриваемых не реже одного раза в год).
6. Выплаты педагогическим Работникам, осуществляющим подготовку учебных планов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных программ, разработку проектов рабочих программ.
7. Выплаты преподавателям, мастерам производственного обучения за достижения обучающимися по итогам демонстрационного экзамена уровня знаний и умений, соответствующего национальным и международным стандартам.
8. Выплаты педагогическим работникам, подготовившим победителей и призёров олимпиад, конкурсов различного уровня, регионального и межрегионального этапов и финала чемпионата профессионального мастерства «Профессионалы», «Абилимпикс».

Приложение 7
к соглашению по учреждениям, входящим в систему образования Ильинского муниципального района, между отделом образования администрации Ильинского муниципального района и территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области на 2026-2029 годы

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в сфере образования (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства в сфере образования, созданным сторонами, заключившими Соглашение.

1.2. Комиссию составляют представители:

- отдела образования;
- территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области Ивановской областной организации Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации.

1.3. Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

1.4. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", федеральным законодательством Российской Федерации, законами Ивановской области, настоящим Положением.

1.5. Комиссия действует в течение всего срока действия соглашения между отделом образования администрации Ильинского муниципального района и территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным районам Ивановской области по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли образования на 2026 - 2029 годы (далее - Соглашение).

1.6. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют

стороны Соглашения.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМИССИИ

2.1. Целями деятельности Комиссии являются:

- обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам трудовой и социальной политики по отношению к сфере образования;
- регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов работников и работодателей образовательных учреждений в рамках Соглашения;
- развитие системы социального партнерства.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта соглашения, изменений и дополнений к нему;
- регулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Соглашения;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений в рамках Соглашения на локальном уровнях;
- проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов нормативных правовых актов в области социально-трудовых отношений;
- согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики в сфере образования;
- рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения соглашения;
- распространение опыта социального партнерства, информирование о деятельности Комиссии работодателей образовательных учреждений ;
- изучение опыта социального партнерства, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с реализацией Соглашения;
- согласование мнений сторон в случае необходимости внесения изменений и дополнений в действующее Соглашение;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий, установленных трудовым законодательством, Соглашением;
- осуществление контроля за ходом выполнения Соглашения и решений Комиссии.

3. ПРАВА КОМИССИИ

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон по вопросам экономического и социального развития;
- по предложению сторон Соглашения вносить изменения и дополнения в него;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

- запрашивать и получать у сторон Соглашения и образовательных учреждений информацию о ходе выполнения Соглашения, материалы, необходимые для осуществления деятельности комиссии;

- координировать совместные действия сторон по реализации Соглашения и предотвращению коллективных трудовых споров в учреждениях образования;

- контролировать ход выполнения Соглашения, вносить предложения в соответствующие органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти, приводящих к нарушению Соглашения или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Соглашения;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации Соглашения и решений Комиссии;

- при необходимости приглашать для участия в работе Комиссии консультантов, представителей ведомств, специалистов;

- обобщать и проводить анализ поступающих предложений для включения их в проект Соглашения.

3.2. Каждая из сторон должна предоставлять другой стороне необходимую информацию в течение 10 дней с момента поступления запроса.

3.3. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Соглашение.

3.4. Решение по всем вопросам, рассматриваемым Комиссией, принимается большинством её членов. Решение, принятое таким образом, обязательно для исполнения.

Если в ходе переговоров представители сторон не смогли прийти к согласию по какому-либо пункту Соглашения, ими составляется протокол разногласий.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости решения вопросов в пределах ее компетенции.

4.2. Комиссия формируется на основе принципов:

- добровольности участия представителей сторон в деятельности Комиссии;

- паритетности и полномочности представителей сторон;

- независимости каждой из сторон при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

4.3. Представительство отдела образования и территориальной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по городскому округу Тейково, Гаврилово-Посадскому, Ильинскому, Комсомольскому и Тейковскому муниципальным

районам Ивановской области в составе сторон Комиссии определяется самостоятельно каждой из сторон.

Количество членов Комиссии от каждой из сторон определяется их совместным решением.

4.4. Решение о созыве Комиссии принимают ее Сопредседатели, которые избираются каждой из сторон самостоятельно.

4.5. Сопредседателя Комиссии можно избирать только из числа ее членов.

Сопредседатели:

- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- подписывают решения Комиссии;
- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает кандидатуру секретаря Комиссии. Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, оформляет иные связанные с работой Комиссии материалы.

4.6. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний Комиссии определяются по согласованию между сторонами. Заседания комиссии проводятся по необходимости.

4.7. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.8. Материалы заседания Комиссии оформляются в виде решений, которые являются обязательными для выполнения сторонами Соглашения.

4.9. Заседания Комиссии правомочны, если на них присутствует не менее половины членов Комиссии от каждой из ее сторон.

4.10. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный (назначенный) член Комиссии принимает участие) информируют Сопредседателей.

4.11. Комиссия сохраняет свои полномочия на весь период действия Соглашения. В случае продления действия Соглашения продлеваются и полномочия Комиссии.